

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN  
RUMAH SAKIT NAHDLOTUL ULAMA  
JOMBANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**Kholifatul Lutfia  
NIM. 12410195**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2016**

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN  
RUMAH SAKIT NAHDLOTUL ULAMA  
JOMBANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh

**Kholifatul Lutfia  
NIM. 12410195**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2016**

**HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN  
RUMAH SAKIT NAHDLUTUL ULAMA JOMBANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**Kholifatul Lutfia  
NIM. 12410195**

**Telah disetujui oleh:**

**Dosen Pembimbing**



**Drs. H. Yahya, MA  
NIP. 1966 0518 1991 031004**

**Mengetahui**



**Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag  
NIP. 19730710 200003 1 002**

## SKRIPSI

# HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT NAHDLOTUL ULAMA JOMBANG

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 4 Mei 2016

### Susunan Dewan Penguji

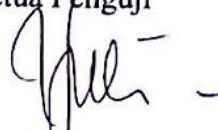
Dosen Pembimbing



Drs. H. Yahya, MA  
NIP. 19660518 199103 1 004

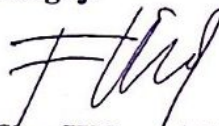
Anggota Penguji lain

Ketua Penguji



Dr. Yulia Solichatun, M.Si  
NIP. 19700724 200501 2 003

Penguji



Fina Hidayati, MA  
NIP. 19861009 201503 2 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 4 Mei 2016

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag  
NIP. 19730710 200003 1 002



## SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kholifatul Lutfia

NIM : 12410195

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Nahdhotul Ulama Jombang”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 16 April 2016



Penulis

Kholifatul Lutfia  
NIM. 12410195

## MOTTO

*“Barang siapa yang melepaskan satu kesusahan seorang mukmin, pasti Allah SWT akan melepaskan darinya satu kesusahan pada hari kiamat.*

*Barang siapa yang menjadikan mudah urusan orang lain, pasti Allah SWT akan memudahkannya di dunia dan di akhirat.*

*Barang siapa yang menutupi aib seorang muslim, pasti Allah SWT akan menutupi aibnya di dunia dan di akhirat.*

*Allah SWT senantiasa menolong hamba-Nya selama hamba-Nya itu suka menolong saudaranya”.*

*(HR, Muslim)*

*“Barang siapa yang tidak merasakan lelahnya mencari ilmu, maka ia akan merasakan pahitnya kebodohan sepanjang hidupnya”.*

*(Imam Syafi'i)*

*“Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”.*

*(Q.S Al-Insyiraah: 6)*

## PERSEMBAHAN

Teriring rasa Syukur kehadiran Illahi Rabbi Allah Azza Wajalla  
Sang penguasa kerajaan alam semesta  
Atas semua kasih, keberhakan, & kenikmatan yang tiada batas diberikan kepada hamba  
yang tidak lepas dari salah dan dosa

### Kupersembahkan Karya Sederhana ini

Teruntuk Ayah dan Bunda yang selama ini begitu penuh cinta kasih,  
sayang, serta do'a yang mengiringi perjalanan selama ini

Ketiga kakak terbaikku (Mas Roeston, Mas Abror, dan Mas Zain)  
yang tiada henti memberikan doa, semangat, motivasi, & pengalaman berharga  
karena rasa sayangnya pada adik kecilnya ini  
demi masa depan yang lebih baik, serta  
keluarga baruku (Mbak Kifdy) & keponakan kecilku (Adek Syifa'ul Kasanah)

Segenap keluarga Yayasan Pondok Pesantren Al-Ibrohimi, terutama P.P. Darusy-Syifa  
serta semua jajaran pengurus dan santri yang menjadi jalan  
dalam mendapatkan keberkahan-Nya

Semua Guru & Dosen yang sudah membantu membuka cakrawala keilmuan  
demi bekal masa depan

Keluarga Besar Mahasiswa Biddikmisi UIN Maliki Malang, terutama angkatan  
2012 yang menjadi naungan perjuangan dalam penggapaian cita

Keluarga besarku yang turut andil memberikan kontribusi  
demi aku agar bisa melalui proses panjang ini

Seluruh sahabat-sahabatku yang memenuhi hari-hariku  
dengan menunjukkan indahnya warna dunia

Terimakasih atas semua doa dan dukungan yang diberikan selama perjalanan hidup ini  
**Karya ini Kupersembahkan untuk kalian semua yang kusayang**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan keharibaan Baginda kita Nabi Besar Nabi Muhammad SAW yang dengan syafaatnya menuntun kita dari jaman *jahiliyah* menuju jaman ilmiah dan Islam.

Adanya karya ini tidak akan lepas dari kontribusi berbagai pihak yang sudah terlibat di dalamnya. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih sebanyak-banyaknya meskipun hal tersebut terasa tidak cukup mewakili atas apa yang sudah mereka berikan. Namun, izinkan penulis mengabadikannya dalam tulisan sebagai rasa hormat kepada:

1. Keluarga besarku, khususnya Bapak dan Ibu, serta ketiga kakak tersayangku (Mas Roeston, Mas Abror, dan Mas Zain) yang selama ini memberikan kasih sayang, doa terbaiknya, motivasi untuk selalu berjuang, serta mengajarku untuk selalu semangat dalam menjalani setiap proses kehidupan. Terimakasih untuk semuanya, kalian akan selalu mempunyai tempat terindah dalam hati ini.
2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Yahya, M. Si, selaku dosen pembimbing yang sudah bersedia meluangkan banyak waktunya dalam bimbingan dengan memberikan



ilmu, arahan, nasihat, motivasi, pengalaman, serta semua yang sudah penulis rasakan dan dapatkan yang tidak bisa terwakilkan hanya dengan kata-kata.

4. Dr. Zainal Habib, M. Hum, selaku dosen wali yang bersedia meluangkan waktunya untuk berdiskusi, memberikan arahan dan motivasi dalam penyelesaian tugas akhir serta perjalanan panjang selama ini.
5. M. Zamroni, M.Pd, Dr. Ali Ridho, M.Si, yang sudah berkenan meluangkan waktunya untuk berdiskusi terkait dengan penyelesaian tugas akhir ini. Ucapan trimakasih yang mungkin hanya bisa penulis berikan untuk semua ilmu selama proses yang sangat berharga ini.
6. Dr. Yulia Solichatun, M.Si dan Fina Hidayati, MA selaku penguji yang berbesar hati membimbing dan memberikan pengarahan agar karya sederhana ini bisa lebih baik lagi.
7. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terimakasih dari penulis atas segala apa yang sudah diberikan dalam proses pembelajaran selama ini, yang tentunya akan menjadi bekal penulis dikemudian hari. Semoga apa yang sudah penulis dapatkan selama ini menjadi salah satu cara untuk ibadah dalam bentuk amal jariyah sebagai ilmu yang bermanfaat.
8. Lembaga penelitian, Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang serta pihak-pihak yang ada di dalamnya yang sudah berkenan menerima penulis untuk melaksanakan penelitian disana. Terimakasih untuk semua ilmu yang

mungkin tidak bisa didapatkan penulis di bangku kuliah, teman baru, serta pengalaman yang sangat berharga.

9. Semua pihak yang turut serta dalam penyelesaian tugas akhir ini baik moril maupun materiil yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Terakhir, penulis berharap semoga karya ini memberikan manfaat baik bagi penulis dan pembaca.

Malang, 16 April 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PENYATAAN.....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II .....</b>	<b>14</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
A. Komitmen Organisasi .....	14
1. Definisi Komitmen Organisasi .....	14
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	17
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	21
B. Kebersyukuran Kerja .....	25
1. Definisi Kebersyukuran Kerja .....	25

2. Aspek-aspek Kebersyukuran .....	30
3. Fungsi Syukur .....	34
C. Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan .....	39
D. Hipotesa .....	45
<b>BAB III.....</b>	<b>46</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
A. Identifikasi Variabel.....	46
B. Definisi Operasional .....	47
C. Populasi dan Sampel .....	48
D. Teknik Pengumpulan Data .....	49
E. Analisis Data.....	58
<b>BAB IV .....</b>	<b>61</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
A. Pelaksanaan Penelitian .....	61
1. Gambaran Lokasi Penelitian .....	61
2. Waktu dan Tempat .....	66
3. Jumlah Subyek Penelitian beserta Alasan Menetapkan Jumlah Subyek Penelitian.....	66
4. Jumlah Subyek yang Datanya Dianalisis beserta Alasannya .....	67
5. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data .....	67
6. Hambatan-hambatan yang Dijumpai dalam Pelaksanaan Penelitian .....	68
B. Hasil Penelitian.....	69
1. Demografi Responden .....	69
2. Uji Reliabilitas .....	70
3. Kategorisasi .....	71
4. Uji Normalitas.....	80
5. Uji Linearitas .....	82
6. Uji Korelasi .....	83
C. Analisis Data.....	85
1. Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang .....	85

2. Tingkat Kebersyukuran Kerja Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang .....	98
3. Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang .....	107
<b>BAB V.....</b>	<b>114</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>114</b>
A. Kesimpulan .....	114
1. Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang .....	114
2. Tingkat Kebersyukuran Kerja Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang .....	114
3. Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang .....	115
B. Saran .....	116
Daftar Pustaka .....	118
Lampiran .....	122



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penyebaran Item Skala Komitmen Organisasi .....	51
Tabel 3.2 Penyebaran Item Skala Kebersyukuran Kerja .....	52
Tabel 3.3 Blue Print Skala Komitmen Organisasi .....	56
Tabel 3.4 Blue Print Skala Kebersyukuran Kerja .....	57
Tabel 3.5 Kategorisasi.....	58
Tabel 3.6 Interpretasi Nilai $r$ .....	60
Tabel 4.1 Pembagian Karyawan Per Unit.....	65
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi .....	70
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Skala Kebersyukuran Kerja.....	71
Tabel 4.4 Kategorisasi Komitmen Organisasi .....	71
Tabel 4.5 Kategorisasi Per Aspek Komitmen Organisasi.....	72
Tabel 4.6 Kategorisasi Kebersyukuran Kerja .....	76
Tabel 4.7 Kategorisasi Per Aspek Kebersyukuran Kerja.....	78
Tabel 4.8 Uji Normalitas Data Komitmen Organisasi .....	81
Tabel 4.9 Uji Normalitas Data Kebersyukuran Kerja.....	82
Tabel 4.10 Uji Linearitas .....	83
Tabel 4.11 Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Skema Variabel .....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.2 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Gambar 4.3 Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	72
Gambar 4.4 Kategorisasi Per Aspek Komitmen Organisasi .....	74
Gambar 4.5 Kategorisasi Aspek Komitmen Organisasi Berdasarkan Skor Z .....	76
Gambar 4.6 Kategorisasi Kebersyukuran Kerja .....	77
Gambar 4.7 Kategorisasi Per Aspek Kebersyukuran Kerja.....	79
Gambar 4.8 Kategorisasi Aspek Kebersyukuran Kerja Berdasarkan Skor Z .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Data Awal
- Lampiran 3 Rekapitulasi Data Akhir & Kategorisasi Umum
- Lampiran 4 Kategorisasi Per Aspek
- Lampiran 5 Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Normalitas
- Lampiran 7 Uji Linearitas
- Lampiran 8 Uji Korelasi
- Lampiran 9 Surat Penelitian
- Lampiran 10 Daftar Karyawan Rsnu Jombang
- Lampiran 11 Hasil Observasi
- Lampiran 12 Dokumentasi Penelitian

## ABSTRAK

Kholifatul Lutfia, 12410195, Hubungan antara kebersyukuran kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang, Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016.

Dosen Pembimbing: Drs. H. Yahya, MA

---

**Kata Kunci :** Kebersyukuran Kerja, Komitmen Organisasi

Berdirinya Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang yang relatif baru dengan kurun waktu  $\pm 5$  tahun beroperasi, secara signifikan berpengaruh pada sistem pemberian upah yang belum mencapai Upah Minimum Kota/Kabupaten. Keadaan tersebut lantas tidak membuat karyawan bergegas untuk mencari kesempatan lebih besar di tempat lain, justru mendorong mereka semakin berusaha memberikan yang terbaik baik tenaga, pikiran, dan waktu demi kelangsungan organisasi dan pencapaian tujuan bersama. Padahal jika mengingat berbagai problematika kebutuhan hidup yang dapat terpenuhi dengan ekonomi, tentu membuat banyak orang semakin memprioritaskan pendapatan yang lebih besar. Hal inilah mengindikasikan karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi serta mampu mensyukuri pekerjaan. Komitmen merupakan keadaan psikologis sebagai cerminan hubungannya dengan organisasi. Sementara kebersyukuran kerja merupakan wujud penerimaan terhadap keadaan pekerjaannya dengan lebih positif.

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan korelasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik populasi, sehingga semua karyawan menjadi subyek penelitian. Akan tetapi, karena berbagai faktor dan keterbatasan peneliti sehingga dari total karyawan yang berjumlah 100 orang, hanya 81 orang yang datanya berhasil dikumpulkan. Pengumpulan data komitmen organisasi menggunakan skala yang diadaptasi dari *Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey Revised Version* yang dikembangkan oleh Meyer, Allen, & Smith (1993), sedangkan data kebersyukuran kerja menggunakan skala yang dikembangkan penulis dari konsep yang dikemukakan Al-Ghazali. Reliabilitas skala komitmen organisasi menunjukkan *Alpha Cronbach's* sebesar .841 dan kebersyukuran kerja .850 dengan daya beda keduanya  $> 0.3$ .

Interpretasi hasil deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan yang termasuk kategori tinggi sebesar 16% (13 orang), sedang 69% (56 orang), dan rendah 15% (12 orang). Karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam kebersyukuran kerja sebesar 21% (17 orang), sedang 72% (58 orang), dan rendah 7% (6 orang). Sementara hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan antara kebersyukuran kerja dengan komitmen organisasi. Nilai probabilitas berada dalam rentang angka 0,000 yang berarti  $\leq 0,05$ . Sumbangan hubungan antar kedua variabel sebesar 0,418. Hubungan tersebut termasuk kategori cukup kuat dengan sifat hubungan yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat kebersyukuran kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya.

## ABSTRACT

Kholifatul Lutfia, 12410195, Gratitude at Work Relationship Between Organizational Commitment to Employees Nahdlotul Ulama Hospital Jombang, Thesis , Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016.

Supervisor: Drs . H. Yahya , MA

---

**Keywords:** Gratitude at Work, Organizational Commitment

Establishment OF Nahdlotul Ulama Hospital, Jombang which is still fairly young around  $\pm 5$  year-operating significantly affects the system of remuneration that has not reached the Minimum Wages of City/Regency. That situation does not make employees rushed to seek greater opportunities elsewhere instead encourage them to provide the best either power, mind, and the time for the sake of the organization survival and the achievement of common goals. Event if it gives various problems of life needs that deal with the economy, certainly makes a lot of people increasingly prioritize greater revenue. This indicates that the employees really committed to the organization and be able to appreciate the work. Commitment is a psychological state as a reflection of his relationship with the organization, while the gratitude at work is a form of the status acceptance of work more positively.

This research approach is quantitative descriptive method and correlation. Sampling was done by using the population, so that all employees are the subject of research. However, due to various factors and limitations which researchers found, only 81 of 100 people whose data were collected. Data collection organizational commitment using a scale adapted from Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey Revised Version developed by Meyer, Allen, & Smith (1993), while the data gratitude at work using a scale developed by the authors of the concepts put forward Al-Ghazali, Organizational commitment scale reliability demonstrates Cronbach's Alpha of .841 and .850 gratitude at work with two different power  $> 0.3$ .

Interpretation of descriptive results indicate that organizational commitment of employees who were high at 16% (13 people), was 69 % (56 people), and the low 15 % (12 people). Employees who were high in gratitude at work employment by 21 % (17people), was 72 % (58 people), and low 7 % (6). While the correlations test results suggest a link between gratitude at work and organizational commitment. A probability value is in the range of 0,000 numbers, which means  $\leq 0.05$ . Donations relationship between the two variables is at 0.418. The relationship category is strong enough with the positive nature of the relationship. That means that the higher the level gratitude employment that employees own, the higher the level of commitment of the organization give.



## الملخص

خليفة اللطفية، ٢٠١٦، العلاقة بين تشكو العمل و الالتزام التنظيمي للموظفين مستشفى نهضة العلماء جومبانج، الرسالة ، كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج .

المشرف : د. يحيى ، الحج الماجستير

كلمات البحث: تشكر العمل، والالتزام التنظيمي

إنشاء مستشفى نهضة العلماء جومبانج وهو لا يزال صغيرا إلى حد ما مع الحياة التشغيل  $\pm 5$  سنوات يؤثر بشكل كبير على نظام الأجر الذي لم يبلغ الحد الأدنى للأجور مدينة / ريجنسي . هذا الوضع لا يجعل الموظفين ثم هرع إلى البحث عن فرص أكبر في مكان آخر . بدلا من ذلك تشجيعهم أكثر لتوفير أفضل نوع من الطاقة ، والفكر ، والوقت من أجل البقاء على قيد الحياة من المنظمة وتحقيق الأهداف المشتركة . و إذا ما أتيحت لها مشاكل مختلفة من احتياجات الحياة التي يمكن أن تتحقق مع الاقتصاد ، وبالتأكيد يجعل الكثير من الناس على نحو متزايد أولويات تحقيق عائدات أكبر . ويدل على ذلك الموظفين الذين يلتزمون المنظمة وتكون قادرة على نقدر العمل . الالتزام هو حالة نفسية كانعكاس لعلاقته مع المنظمة . بينما تشكر العمل هو شكل من أشكال قبول حالة العمل أكثر إيجابية

هذا منهج البحث هو التفصيل طريقة الكمي و الارتباط. وقد تم أخذ العينات باستخدام السكان ، حتى يتسنى لجميع الموظفين أن تكون موضوع البحث . ومع ذلك ، ويرجع ذلك إلى العديد من العوامل و القيود التي الباحثين من القوى العاملة مجتمعة حوالي ١٠٠ شخص ، وقد تم جمع فقط ٨١ شخصا الذين البيانات. وضع الالتزام التنظيمي جمع البيانات باستخدام مقياس مقتبس من ثلاثة مكونات نموذج ( TCM ) مسح النسخة المنقحة الالتزام الموظف وضعتها ماير ، ألين ، و سميث ( ١٩٩٣ ) ، في حين أن بيانات تشكر العمل يستخدم على نطاق و ضعت من قبل المؤلفين من المفاهيم الأمام الغزالي ، إظهار ألفا التنظيمي على نطاق و التزام الموثوقية كرونباخ من ٠،٨٤١ و ٠،٨٥٠ تشكر العمل مع محطتين لتوليد الطاقة المختلفة < ٠،٣ .

تفسير النتائج وصفية تشير إلى أن الالتزام التنظيمي من الموظفين الذين كانت مرتفعة بنسبة ١٦٪ ( ١٣ شخصا )، وكان ٦٩٪ ( ٥٦ شخصا )، و انخفاض ١٥٪ ( ١٢ شخصا ) . الموظفين الذين كانت عالية في تشكر العمل بنسبة ٢١٪ ( ١٧ شخصا )، وكان ٧٢٪ ( ٥٨ شخصا )، وانخفاض ٧٪ ( ٦ ) . في حين أن العلاقة تشير نتائج اختبار وجود صلة بين تشكر العمل و الالتزام التنظيمي . قيمة الاحتمال في حدود ٠،٠٠٠ أرقام ، مما يعني  $\geq 0,05$  . العلاقة التبرعات بين المتغيرين في ٠،٤١٨ . فئة علاقة قوية بما فيه الكفاية مع الطبيعة الإيجابية للعلاقة . وهذا هو، وارتفاع فرص تشكر العمل مستوى الموظفين ، وارتفاع مستوى التزام المنظمة.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Jombang merupakan sebuah kota di Jawa Timur yang menjadi kiblat kaum Nahdlotul Ulama sebagai salah satu organisasi Islam besar di Indonesia. Berdirinya pondok-pondok pesantren besar di sekitarnya, mulai dari yang tertua seperti Pondok Pesantren Tambak Beras, Pondok Pesantren Darul Ulum, Pondok Pesantren Tebuireng Jombang, sampai Pondok Pesantren Denanyar menambah khazanah ke-Islama-an kota ini, sehingga dijuluki dengan kota santri (Wikipedia, diunduh 2 Februari 2016).

Beberapa tahun silam, Pengurus Cabang Nahdlotul Ulama (PCNU) Jombang menggagas dan merealisasikan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama (RSNU) untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada warga NU Jombang khususnya dan masyarakat Jombang umumnya dengan menjalankan sistem ke-Islam-an di dalamnya. Gagasan pendirian rumah sakit bermula pada tahun 2008 yang lalu dan baru bisa direalisasikan pada akhir tahun 2010 (Fattah, 2011), sehingga  $\pm$  masih beroperasi selama 5 tahun. Namun, perkembangannya cukup baik yang sekarang mampu mencapai rumah sakit kelas D sesuai Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.03/I/0220/2014, meskipun menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/Menkes/Per/III/2010 kelas tersebut termasuk klasifikasi terendah rumah sakit umum berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan.

Dengan keadaan rumah sakit yang relatif baru, tentunya kontribusi karyawan menjadi hal penting demi pencapaian tujuan. Hal tersebut dikarenakan perkembangan sebuah organisasi sangatlah ditentukan oleh kemampuan karyawannya sendiri (Nangoi, 1994, hal. 122). Mereka nantinya akan menjadi saksi hidup apakah kedepannya perkembangan organisasinya semakin lebih baik ataupun sebaliknya. Dalam hal inilah karyawan yang mampu memberikan kemampuan terbaik, baik tenaga, pikiran, dan waktunya, berorientasi pada kemajuan organisasi, perhatian dan kepedulian, serta mengutamakan pencapaian tujuan bersama daripada pribadi menjadi sangatlah krusial. Sikap sebagaimana disebutkan mengindikasikan seorang karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya.

Berbagai definisi digunakan oleh para ahli guna menjelaskan konsep komitmen organisasi. Diantaranya komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi yang dinaunginya. Hubungan tersebut yang diasumsikan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi. Penjelasan ini dikemukakan dalam upaya untuk mensintesis penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer pada tahun 1990 dan Meyer dan Allen pada tahun berikutnya dengan menggunakan berbagai kajian literatur terkait dengan komitmen organisasi (dalam Kaptijn, 2009, hal. 2).

Porter dkk, mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kemampuan identifikasi yang dimiliki individu dan keterlibatannya dalam organisasi yang diikuti (dalam Eslami and Gharakhani, 2012, hal, 86). Begitupun definisi yang

dikemukakan Summers dan Acito menyebutkan bahwa komitmen sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota terhadap organisasinya. Dengan demikian, komitmen mengindikasikan sejauhmana karyawan terlibat dalam organisasinya secara psikologis yang dalam hal ini dapat tercermin pada tingkat aktivitas karyawan dalam organisasi dan demi kepentingan organisasi tersebut (dalam Sutrisno, 2010, hal. 292).

Terkait dengan komitmen organisasi, Meyer dkk, sebagai salah satu tokoh yang berkontribusi besar dalam perkembangan konsep tersebut mengidentifikasi tiga model aspek komitmen. Pengidentifikasian tersebut menjelaskan bahwa alasan karyawan yang cenderung bertahan dalam organisasi dikarenakan menginginkannya dimiliki oleh mereka yang mempunyai *affective commitment* tinggi, sedang mereka yang mempunyai *normative commitment* tinggi tetap bertahan dalam keadaan apapun karena merasa seharusnya melakukan demikian, serta mereka yang mempunyai *continuance commitment* yang tinggi memilih untuk bertahan dengan alasan karena mereka merasa membutuhkannya (dalam Panggabean, 2014, hal, 135-136).

Komitmen menjadi sebuah nilai penting yang harus dimiliki karyawan terhadap organisasi demi menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan (Sutrisno, 2010, hal. 303), sehingga berhasil atau tidaknya organisasi salah satunya ditentukan dengan komitmen karyawannya. Dengan demikian, komitmen merupakan salah satu kunci dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Hal tersebut nantinya berpengaruh pada terciptanya organisasi yang efektif dan efisien. Begitu pentingnya, sampai ada beberapa organisasi yang menjadikan

komitmen sebagai suatu syarat untuk menduduki sebuah jabatan dalam organisasi.

Tanpa komitmen niscaya sulit bagi karyawan untuk melakukan yang terbaik demi organisasi, mereka akan cenderung melakukan tugas dan kewajiban sesuka hati tanpa berusaha memikirkan yang terbaik. Sebaliknya mereka yang mempunyai komitmen umumnya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, serta sangat loyal terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen dalam diri karyawan maka semakin tinggi kepeduliannya terhadap organisasi, sehingga mereka akan terus berusaha untuk menjadikan organisasinya ke arah yang lebih baik (Annisa dan Zulkarnain, 2013).

Guna mendukung keberlangsungan organisasi tersebut, perlu adanya manajemen yang mampu mengembangkan karyawannya secara efektif dan efisien yang salah satu diantaranya adalah kompensasi (Nangoi, 1994, hal. 122). Kompensasi selain menjadi permasalahan yang sensitif dalam dunia pekerjaan, juga berkontribusi penting dalam membangun sikap kerja karyawan ke arah yang lebih positif. Bahkan bagi beberapa karyawan, kompensasi yang diperoleh menentukan status sosial dan kehormatannya dimasyarakat. Oleh karenanya, jika kompensasi tidak kompetitif dan tidak memenuhi prinsip keadilan, maka diasumsikan akan berimplikasi pada banyaknya karyawan yang akan keluar. Dengan demikian, penting adanya bahwa setiap organisasi atau perusahaan mampu memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja karyawannya (Sastrohadiwiryo, 2002, hal. 181-185).



Berbicara permasalahan kompensasi tidak hanya sebatas dengan upah. Upah hanyalah salah satu wujud nyata dari kompensasi sendiri. Akan tetapi, dalam sebuah lingkungan kerja ataupun organisasi, upah menjadi bentuk kompensasi terbesar yang diberikan organisasi terhadap karyawannya sebagai bentuk balas jasa atas semua tenaga dan pikiran yang sudah diberikan demi kemajuan organisasi (Sastrohadiwiryono, 2002, hal. 181). Fenomena yang kerap kali kita ketahui pun juga menunjukkan bahwa upah kerap kali menjadi prioritas dalam keputusan karyawan untuk tetap tinggal ataupun pindah dari organisasi satu ke organisasi lain demi mendapatkan upah yang lebih besar.

Banyak penelitian yang sudah dilakukan terkait dengan kepuasan gaji terhadap komitmen karyawan dalam organisasi. Diantaranya dilakukan oleh Laksmana (2013) sebagai persyaratan memperoleh gelar Magister di Universitas Gajah Mada dengan mengangkat tema Pengaruh *Servant Leadership* dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Berorganisasi pada PT Hartono Raya Motor Surabaya. Salah satu hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan gaji terhadap sub skala komitmen *normative* dan *continuance*, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen *affective*.

Penelitian serupa dengan judul Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Organisasi dilakukan oleh Setiawan (2013). Subyek penelitiannya adalah karyawan PT Adira Kredit Cluster Surabaya. Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kejenuhan kerja dan kepuasan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan

penemuan hasil tersebut, saran yang tertulis dalam penelitian untuk lembaga terkait adalah mengurangi kejenuhan kerja karyawan dengan mengevaluasi jam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan dan meningkatkan kepuasan gaji karyawan dengan meningkatkan jumlah gaji pokok karyawan sesuai dengan UMK daerah.

Pada dasarnya, pembahasan Upah Minimum memang sudah menjadi ketetapan pemerintah yang terdiri dari Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah minimum yang dimaksud ditetapkan guna standarisasi kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 88 ayat 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga upah minimum menjadi patokan dasar demi pencapaian kehidupan masyarakat yang layak.

Faktanya, masih banyak karyawan yang menerima upah belum mencapai UMK. Salah satunya adalah karyawan RSNU Jombang, meskipun kini sudah jauh meningkat dari pertama beroperasi. Keadaan tersebut bisa dipengaruhi jumlah pasien yang mampu dilayani mengingat pendapatan utama diperoleh dari hasil operasional rumah sakit sendiri, sehingga memungkinkan upah yang diperoleh sekarang akan bertambah sesuai pendapatan rumah sakit meskipun hal tersebut tidak diketahui dengan pasti kapannya.

Berbagai keadaan yang ada lantas tidak membuat para karyawan di dalamnya bergegas untuk keluar ataupun pindah. Bahkan banyak diantara mereka yang memilih tetap tinggal dan berusaha menjalankan tugas serta kewajibannya

demikian tercapainya harapan bersama agar rumah sakit bisa berkembang menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Hal tersebut dapat tercermin dari antusiasme kerja mereka. Kepedulian, keterlibatan, serta kerja sama mereka bangun dalam menyelesaikan tugas yang tak lain demi perkembangan organisasinya yang semakin baik, sehingga suasana kerja yang penuh dengan kehangatan, canda tawa bersama, serta kebersamaan menjadi teman sehari-hari dalam bekerja.

Bagaimana bisa mereka bertindak demikian? padahal jika kita melihat begitu banyaknya problematika demi memenuhi kebutuhan hidup yang kini semakin meningkat kian tak terkendali dan itupun bisa terpenuhi salah satunya dengan upah yang kita peroleh. Mungkin semua itu hanya sedikit yang dapat terlihat terlepas dari apa sebenarnya yang mereka rasakan selama ini. Namun, secara lebih sederhana untuk menggambarkan keadaan tersebut dapat dijelaskan melalui konsep kebersyukuran.

Dengan bersyukur seorang karyawan akan lebih mungkin memperhatikan manfaat dan aspek yang menyenangkan dari pekerjaan mereka dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga mereka lebih menyadari apa yang sudah didapatkan dari organisasi. Dengan begitu, karyawan akan berpikir berulang kali untuk meninggalkan organisasi jika melihat manfaat yang sudah didapatkan selama bergabung dengan organisasi. Pengakuan manfaat atas apa yang diperoleh serta menitikberatkan pada aspek positif pekerjaan daripada negatifnya memungkinkan dapat menumbuhkan perasaan lebih dalam menikmati pekerjaan dan ingin tetap tinggal dalam organisasi (Baker, 2011, hal. 9-10). Akan tetapi, banyak organisasi yang belum memahami peran penting dari adanya rasa syukur

dalam diri karyawannya yang secara signifikan memberikan kontribusi positif terhadap organisasinya. Begitupun penelitian yang mengkaji perihal tersebut masih terlalu minim jika dibandingkan konsep syukur secara umum dalam kehidupan (Buote, tt).

Pada dasarnya, konsep syukur sudah menjadi pembahasan lama dalam kalangan cendekiawan muslim, tidak sedikit dari mereka yang berusaha mengungkap kedahsyatan, manfaat, atau apapun yang terkait dengannya demi perkembangan konsep tersebut. Diantaranya Imam Abu Hamid Muhammad Al-Ghazali mendefinisikan konsep syukur mencakup 3 komponen. *Pertama*, ilmu dengan mengakui kenikmatan yang diperoleh berasal dari Allah SWT. *Kedua*, keadaan dengan kesenangan atas nikmat yang diperoleh. *Ketiga*, amal dengan menggunakan kenikmatan tersebut dalam jalan yang diridhohi Allah SWT. Dalam hal ini berkaitan dengan hati, anggota badan, serta lisan (2009, hal. 395). Seiring dengan konsep tersebut Imam al-Jurjani menyebutkan syukur adalah ungkapan pernyataan menerima nikmat, baik secara lisan, badan, maupun hati. Penjelasan tersebut tertulis dalam kitabnya *at-Ta'rifat* (dalam Yasin, 2010, hal. 12).

Istilah syukur kerap kali dijustifikasi dalam membenaran tindakan menerima apa adanya, dengan tanpa usaha untuk melakukan kreativitas, inovasi atau improvisasi, bahkan dimaknai untuk menghentikan tindakan dalam peningkatan kualitas diri. Hal tersebut bukanlah konsep syukur yang diajarkan, karena syukur yang demikian adalah kesalahan. Sebab nantinya penafsiran yang demikian adanya membuat seseorang terjebak dalam statisme, kejumudan, ataupun penghentian kualitas diri. Mensyukuri yang sudah ada setelah berusaha

semaksimal mungkin baru termasuk konsep yang benar (Azhar, 2010, hal. 42-43). Syukur bukan pula diartikan ketika hanya mendapatkan kesenangan ataupun harapan yang sudah tercapai. Syukur seperti itu wajar adanya, namun lebih dari itu syukur ketika menghadapi keadaan yang sulit akan jauh lebih bermakna. Seseorang yang seperti inilah yang bisa disebut dengan pandai bersyukur (Widodo, 2010, hal. 186).

Konsep syukur yang notabene diidentikkan dengan agama, yang dimaksud dalam hal ini adalah Islam bukan berarti hanya cendekiawan muslim yang mengkajinya. Banyak tokoh Barat dengan berkembangnya konsep *positive psychology* mulai bermunculan untuk mengkaji perihal yang sama. Diantaranya adalah McCullough dengan mendefinisikan syukur sebagai kecenderungan emosi positif yang biasanya muncul dari persepsi yang salah dan pada akhirnya menemukan manfaat dari hal yang dimaksud, baik secara sengaja ataupun sukarela (dalam Bock, Eastman, & McKay, 2013, hal. 446).

Sejalan dengan McCullough dkk. Watkins dkk. mendefinisikan kebersyukuran sebagai kecenderungan untuk mengalami keadaan syukur. Watkins dkk, berpendapat bahwa seseorang yang mempunyai kecenderungan bersyukur mencakup 3 karakteristik. *Pertama*, merasa mendapatkan sesuatu yang berlimpah-limpah dan tidak merasa kekurangan dalam hidupnya; *kedua*, mengapresiasi kebahagiaan meskipun sederhana dalam kehidupan sehari-harinya; dan *ketiga*, menghargai dan cepat memahami bahwa terdapat kontribusi orang lain dalam kesejahteraan yang dirasakan kini (dalam Bock, Eastman, & McKay, 2013, hal. 446).



Syukur merupakan sebuah jalan setiap orang untuk menikmati apa yang dimilikinya sekarang, bukan masa lalu ataupun masa yang akan datang. Tanpa ada rasa syukur dalam diri mustahil seseorang akan bisa menerima keadaannya. Begitupun dengan pekerjaan yang digelutinya (Widodo, 2010, hal. 187). Mereka akan cenderung mencari-cari cela untuk mendapatkan sesuatu yang lebih dengan menghalalkan segala cara, sehingga tidak sedikit yang berujung pada kesengsaran diri sebagai akibat dari perbuatannya. Seperti halnya perceraian yang kini marak dilatarbelakangi oleh faktor ekonomi serta banyaknya pejabat yang menjadi koruptor guna memenuhi kepentingan pribadi bukan menjadi hal tabu. Berbagai kasus tersebut merupakan sedikit contoh dari kompleksnya permasalahan sebagai akibat ketidakbersyukuran manusia.

Hasil observasi dan wawancara sederhana dari beberapa karyawan menyatakan bahwa alasan mereka bekerja adalah sebagai salah satu jalan untuk ibadah. Dengan begitu, bagaimanapun keadaannya jika kita mampu mengambil hikmah darinya maka semuanya akan berjalan lebih mudah dari apa yang kita pikirkan dan bayangkan, namun harus tetap berusaha. Buktinya dengan penghasilan sekarang ditambah berbagai kebutuhan yang ada guna menghidupi keluarga, bisa mereka lalui dengan baik tanpa ada hambatan yang berarti. Kebutuhan primer, sekunder, bahkan tersier pun mampu mereka penuhi (Praktik Kerja Lapangan). Sikap di atas menjadi salah satu bentuk aplikasi dalam kapasitasnya sebagai karyawan dengan *qona'ah* dan menyukuri apa yang didapat, memperbaiki nasib dengan bekerja keras, serta bekerja dengan niat ibadah (Thohir, 2009, hal. 205).

Salah satu penelitian yang terkait dengan perihal ini dilakukan Baker (2011) dengan mengangkat judul *It's Good To Be Grateful: Gratitude Interventions At Work*. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi relevansi yang berbeda dari rasa syukur yang berkaitan dengan karyawan, kesehatan mental karyawan, dan sikap kerja mengingat minimnya pembahasan syukur dalam tempat kerja. Metode yang digunakan merupakan eksperimen dengan memanipulasi intervensi syukur. Dari beberapa hasil yang ditemukan dalam penelitian tersebut, diantaranya menunjukkan bahwa intervensi syukur memungkinkan menjadi solusi efektif dalam upayanya meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian serupa tanpa tercantum nama peneliti dengan judul *Ethical Leadership And Gratitude During Organizational Change*. Penelitian tersebut bertujuan mengeksplorasi etika kepemimpinan dalam konteks perubahan organisasi dengan memperkenalkan model peran disposisi syukur mewakili moral dalam melihat hubungan antara etika kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif pada karyawan. Salah satu hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara etika kepemimpinan dan komitmen afektif untuk perubahan organisasi dimoderasi oleh disposisi syukur, sehingga hubungan tersebut akan lebih positif bagi mereka yang mempunyai disposisi syukur lebih tinggi dibandingkan dengan mereka dengan disposisi syukur lebih rendah.

Berdasarkan penjelasan yang ada, ketika karyawan mampu mensyukuri pekerjaan yang digelutinya sekarang, maka mereka akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sebagai dorongan dari dalam diri demi organisasinya, terlepas dari segala sesuatu yang sedang dihadapi, karena mereka

mampu menerima dan menjalani setiap proses yang terjadi dalam kehidupannya yang seyogyanya demikian dilakukan layaknya seorang karyawan. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk menguji Hubungan Antara Kebersyukuran dengan Komitmen Organisasi pada karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang?
2. Bagaimana tingkat kebersyukuran kerja karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang?
3. Apakah ada hubungan antara kebersyukuran kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Memahami tingkat komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang.
2. Memahami tingkat kebersyukuran kerja karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang.
3. Menguji hubungan antara kebersyukuran kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur terkait permasalahan komitmen karyawan terhadap organisasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya sesuai obyek kajian dalam penelitian. Salah satunya pembahasan yang terkait dengan kebersyukuran yang masih sangat minim dikaji dalam lingkup pekerjaan jika melihat kontribusi yang dapat diberikan kepada organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, karena karyawan sebagai sumber daya utama dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai keberhasilan dan keberlangsungan organisasi itu sendiri. Dengan demikian dalam proses selanjutnya, para atasan atau pemegang kekuasaan dari organisasi dapat lebih memperhatikan karyawan dalam membantu meningkatkan komitmen pada organisasinya, melalui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terutama dalam aspek yang secara langsung berpengaruh pada perilaku karyawan untuk bertindak lebih positif demi kemajuan organisasi sendiri.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Komitmen Organisasi**

##### **1. Definisi Komitmen Organisasi**

Berbicara mengenai komitmen sebagai salah satu kontrak dalam keilmuan psikologi merupakan sebuah hal yang tidak bisa dijelaskan secara eksplisit. Artinya, dalam hal ini tidak ada satu definisi pun yang benar-benar menjelaskan apa itu komitmen yang kemudian dapat diakui secara universal. Tidak sedikit para ahli yang berusaha mendalaminya dan pada akhirnya tumpang tindih antara yang satu dengan yang lain. Namun, perbedaan tersebut bukan berarti bahwa itu salah, karena perbedaan yang kini ada merupakan sebuah pengembangan dari satu definisi ke definisi lain yang membuatnya semakin kaya akan penjelasan para tokoh-tokoh yang mendalaminya. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Meyer dan Becker (2004, hal. 993) dalam penelitiannya terkait dengan konsep tersebut.

Komitmen terhadap organisasi didefinisikan sebagai sikap seperti yang dikemukakan oleh Luthans dengan menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan 3 poin penting. (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam kelompok, (2) berusaha seoptimal mungkin untuk kemajuan organisasi, serta (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai yang dimiliki serta harapan bersama demi organisasi. Jewel dan Siegell menjelaskan komitmen organisasi sebagai derajat hubungan individu dalam mempersepsikan dirinya dengan pekerjaannya. Definisi lain dikemukakan oleh Summers dan Acito bahwa

komitmen sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota terhadap organisasinya. Dengan demikian, dengan adanya komitmen dalam diri mampu mengindikasikan sejauhmana karyawan tersebut terlibat dalam organisasinya secara psikologis yang dalam hal ini dapat tercermin pada tingkat aktivitas karyawan dalam organisasi dan demi kepentingan organisasi tersebut (dalam Sutrisno, 2010, hal. 292).

Meyer dan Allen sebagai salah satu tokoh yang mempunyai andil besar dalam perkembangan keilmuan terkait berusaha mengintegrasikan dua pendekatan utama untuk komitmen. *Pertama*, terkait dengan penemuan Porter, Steers, Mowday & Boulian pada tahun 1974 dengan menjelaskan komitmen organisasi sebagai sikap dan seberapa besar keterlibatan individu dan identifikasi dengan organisasi tertentu. *Kedua*, berdasarkan penjelasan Becker pada tahun 1960 bahwa komitmen sebagai kecenderungan untuk tetap dalam organisasi karena biaya yang akan ditanggung ketika meninggalkan organisasi. Konsep awal Meyer dan Allen berangkat dalam membedakan dua komponen komitmen, yaitu: *affective* dan *continuance*. Kemudian, model tersebut menjadi tiga komponen dengan penambahan *normative commitment* (dalam Wolowska, 2014, hal. 129-130).

Selanjutnya Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis karyawan yang menjadi cerminan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi terhadap keputusannya untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Demi mempermudah dalam memahami konsep tersebut, Meyer & Allen menjelaskan tiga-model komponen komitmen

organisasi yang terdiri dari *affective* atau lebih pada keinginan, *normative* atau kewajiban, dan *continuance commitment* lebih pada kebutuhan. Ketiga model tersebut dalam perkembangannya menjadi salah satu konsep yang mendapat perhatian besar dari para ilmuwan ataupun praktisi (Meyer dan Allen, 1991, hal. 67).

Banyaknya minat para peneliti dalam perkembangan konsep ini dilatarbelakangi karena mengingat pentingnya kontribusi individu dalam pekerjaannya. Kerap adanya argumen dengan menyebutkan karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya akan bekerja lebih dan mempunyai hasil yang lebih baik dibandingkan mereka yang mempunyai komitmen dengan tingkat lebih rendah (Meyer dan Allen dalam Wolowska, 2014, hal. 129). Selain itu, Shore & Wayne menyebutkan adanya komitmen dalam diri dapat menjadikan mereka lebih bersedia untuk membantu rekan sesamanya dan berperan lebih aktif dalam penyelesaian masalah terkait organisasinya (dalam Wolowska, 2014, hal. 129).

Berdasarkan berbagai penjelasan yang sudah dikemukakan di awal dan mengacu pada konsep yang dikemukakan Allen dan Meyer, maka secara sederhana komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi. keadaan psikologis tersebut terkait dengan seberapa besar keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena adanya rasa kenyamanan dan kepemilikan dalam diri, serta manfaat lain yang didapatkan; adanya perasaan akan kewajiban yang dimiliki yang dapat membuatnya merasa bersalah ketika memutuskan meninggalkan organisasi,



serta adanya rasa kebutuhan terhadap organisasi baik secara ekonomi atau sosial yang dirasa lebih merugikan diri dan orang-orang disekitar terutama keluarga ketika memutuskan hubungan dengan organisasi.

## **2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi**

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, tiga-model aspek yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen bisa dibilang mendominasi penelitian dalam hal ini. Model ini mengusulkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan mencakup tiga pola, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment* (dalam Jaros, 2007, hal, 7). Meskipun juga tidak sedikit tokoh yang mengkritisi tiga pola tersebut atas dasar adanya pengertian yang kerap kali tumpang tindih dalam hal pendefinisian setiap aspek yang dimaksud (Solinger, Olffen, & Roe, 2008). Namun, Meyer dan Allen (1991, hal. 68) berpendapat bahwa salah satu alasan yang paling penting untuk memahami perbedaan antara berbagai bentuk model komitmen organisasi tidak lain karena setiap model mempunyai implikasi yang sangat berbeda terhadap perilaku.

Ketiga model tersebut lebih kuat sebagai bentuk dari aspek daripada jenis dari konsep komitmen organisasi. Oleh karenanya, setiap karyawan memungkinkan mempunyai ketiga model aspek dalam dirinya ataupun dengan kemungkinan variasi yang muncul berdasarkan aspek tersebut (Meyer & Allen, 1991, hal. 67-68).

### **a. *Affective Commitment***

Aspek ini mencerminkan komitmen yang dimiliki karyawan atas ikatan

emosional dengan organisasi terutama melalui pengalaman kerja yang positif (Jaros, 2007, hal. 7). Artinya, jika karyawan merasa semakin nyaman secara emosional terhadap organisasinya, maka dapat termanifestasi pada seberapa besar bentuk kepedulian, perhatian, dan sejenisnya terhadap organisasinya. Karyawan yang mempunyai aspek ini dalam diri cenderung menghargai pengalaman kerja serta kemampuan yang dimiliki. Alhasil, segala usaha akan dikerahkan untuk memberikan kontribusi terbaik demi efektivitas organisasinya. Hal tersebut dilakukan sebagai sarana mempertahankan hubungannya dengan organisasi (Meyer & Allen, 1991, hal. 75).

Dimensi ini dapat muncul dan berkembang atas dasar dorongan dalam diri terkait dengan kenyamanan, keamanan, serta manfaat lain yang dirasakan dan didapatkan selama bergabung dalam organisasi. Oleh karenanya, semakin tinggi hal tersebut bisa diperoleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasinya (Sutrisno, 2010, hal. 293). Dengan demikian, kemungkinan karyawan yang mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi lebih besar memberikan perannya demi kemajuan organisasi daripada karyawan yang mempunyai perasaan akan kewajiban atau kebutuhan terhadap organisasinya (Meyer & Allen, 1991, hal. 73-74).

#### **b. *Normative Commitment***

Aspek kedua ini lebih menitikberatkan pada kewajiban moral yang seharusnya dilakukan seorang karyawan demi memelihara hubungannya dengan organisasi. Karyawan yang terdorong untuk tetap tinggal dalam

organisasi dan memberikan kemampuan terbaiknya, baik materi ataupun non-materi dikarenakan adanya kewajiban moral itu sendiri, sehingga ketika kewajiban tersebut tidak bisa dilakukan seorang karyawan untuk organisasinya maka akan timbul perasaan tidak nyaman dan bersalah dalam diri (Summer dan Acito dalam Sutrisno, 2010, hal. 293).

Perasaan akan kewajiban ini kemungkinan salah satunya dapat terjadi sebagai hasil dari internalisasi nilai normatif. Pengalaman sosial dapat menjadi penyebab adanya rasa kewajiban. Misalnya didikan orang tua, keluarga, serta lingkungan tempat tinggal atau budaya mengajarkan bagaimana seharusnya seseorang menjaga hubungan, baik itu perorangan maupun kelompok. Oleh karenanya, seseorang dengan latar belakang kehidupan yang demikian lebih memungkinkan mempunyai aspek komitmen ini dalam dirinya daripada yang tidak. Seseorang yang mempunyai aspek ini lebih mementingkan bagaimana cara menjaga hubungannya dengan baik tanpa memprioritaskan kepentingan pribadi, apa yang benar dilakukan dan apa yang tidak secara moral (Meyer & Allen, 1991, hal. 77-78).

### **c. *Continuance Commitment***

Aspek terakhir dari tiga model yang dikembangkan Meyer dan Allen lebih didasarkan pada biaya yang akan ditanggung ketika meninggalkan organisasi, baik secara ekonomi dan sosial (Jaros, 2007, hal. 7). Konsep komitmen yang terakhir ini merupakan sebuah perwujudan karyawan yang mempunyai ketelitian dalam untung rugi. Mereka cenderung memikirkan dan

mempertimbangkan apa yang akan diperoleh ketika memutuskan untuk tetap tinggal ataupun keluar. Dengan begitu, mereka akan mempunyai daya tahan atau komitmen yang tinggi terhadap organisasi jika pemutusan hubungan atau keluar dari organisasi yang sekarang mengharuskannya memberikan pengorbanan yang semakin tinggi (Sutrisno, 2010, hal. 293). Oleh karenanya, aspek ini lebih dominan pada kebutuhan karyawan terhadap organisasi karena tidak adanya kesempatan untuk mempunyai alternatif pekerjaan lain (Meyer & Allen, 1991, hal. 72).

Dalam beberapa kasus, biaya yang akan ditanggung sebagai akibat pemutusan hubungan misalnya mengharuskan mereka untuk mempunyai ketrampilan lebih dengan tugas baru di tempat barunya pula, sehingga hal tersebut akan membuat mereka merasa lebih sulit meninggalkan organisasi. Keterampilan ataupun kemampuan yang dimiliki menjadi bahan yang harus dipertimbangkan sedemikian rupa. Bagi mereka yang merasa keterampilan adalah sesuatu yang tidak harus dimiliki memungkinkan tidak mempunyai aspek komitmen ini. Namun, juga tidak menutup kemungkinan terjadi variasi bentuk perilaku dari ada atau tidaknya aspek komitmen ini (Meyer & Allen, 1991, hal. 77).

Dengan berbagai penjelasan yang ada, perlu ditekankan bahwa hubungan antara ketiga komponen dari komitmen organisasi tersebut dengan perilaku karyawan menjadi semakin rumit yang membutuhkan pemikiran dan pemecahan masalah lebih efektif jika dibandingkan dengan fakta yang ada. Misalnya, bagi mereka yang mempunyai *continuance commitment* atau kebutuhan yang tinggi

sudah cukup membuatnya tetap bergabung dalam organisasi, bukan tidak mungkin memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya meskipun mereka mempunyai aspek komitmen tersebut rendah dalam dirinya bukan berarti mereka akan memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Begitupun dengan kemungkinan fakta yang akan terjadi dari dua komponen lain (Meyer & Allen, 1991, hal. 74).

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Banyak penelitian yang sudah dilakukan demi memahami berbagai variabel yang memungkinkan dapat berpengaruh terhadap komitmen. Dari banyaknya penemuan tersebut beberapa diantaranya dapat dijelaskan dengan sebagai berikut. Namun, penting adanya pemahaman bahwa kekuatan setiap aspek dikondisikan oleh berbagai faktor yang berbeda dalam diri karyawan itu sendiri (Meyer dan Allen dalam Wolowska, 2014, hal. 130).

#### **a. Karakteristik Pribadi**

Banyak hasil penelitian yang menunjukkan karakteristik pribadi atau sering dikenal dengan demografi seperti halnya usia, masa kerja, jenis kelamin, serta pendidikan. menjadi salah satu faktor yang dapat berimplikasi terhadap sikap kerja karyawan dalam komitmen pada organisasinya. Namun, dalam penelitian juga disebutkan hubungan tersebut tidak signifikan adanya, sehingga tidak mempunyai pengaruh kuat dan konsisten. Lebih penting lagi, hubungan tersebut kerap tidak bisa dijelaskan secara eksplisit. Baru-baru ini, penelitian yang dilakukan oleh Mottaz menunjukkan hasil bahwa hubungan

antara karakteristik demografi dan komitmen bersifat tidak langsung dan tidak dapat dilihat ketika permasalahan terkait kompensasi dan nilai kerja dikendalikan sedemikian rupa (Meyer & Allen, 1991, hal. 69).

Pendekatan lain yang dilakukan demi menguji hubungan demografi terhadap komitmen dilakukan dengan mempertimbangkan faktor lingkungan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa keadaan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan keadaan personal karyawan seperti penyediaan dalam pemenuhan kebutuhan, kesempatan berkembang, nilai organisasi dan sejenisnya dapat mengarahkan pada sikap kerja yang lebih positif daripada karyawan yang tidak mendapatkan lingkungan kerja yang sesuai dengan karakter dirinya. Hasil penemuan ini dikemukakan oleh Hackman & Oldham dan Hulin & Blood yang dikutip Meyer dan Allen (1991, hal. 70).

#### **b. Karakteristik Struktural**

Pada dasarnya penelitian yang mengkaji perihal ini dinilai relatif sedikit sebagaimana pernyataan Glisson & Durick. Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut menunjukkan bukti bahwa adanya hubungan antar keduanya. Namun, keadaan tersebut menunjukkan hubungan tidak langsung yang kemungkinan pengalaman kerja seperti hubungan antar karyawan, karyawan dengan atasan, kejelasan tugas atau peran, dan sejenisnya menjadi variabel mediator antara karakteristik struktural dengan komitmen (dalam Meyer & Allen, 1991, hal. 70).

### c. Pengalaman Kerja

Faktor ini sudah menjadi salah satu faktor yang menyita banyak perhatian peneliti, sehingga sudah banyak penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan faktor ini dengan komitmen. Herzberg berpendapat bahwa variabel pengalaman kerja secara sederhana dapat dibagi menjadi dua kategori; kepuasan karyawan karena perasaan nyaman dalam organisasi, baik secara fisik dan psikologis, serta adanya kompetisi sehat antar karyawan dalam menjalankan perannya dalam organisasi (dalam Meyer & Allen, 1991, hal. 70).

Mowday dkk. mengemukakan bahwa faktor ini dan kedua faktor sebelumnya berimplikasi pada komitmen yang dalam hal ini lebih fokus pada model *affective commitment*. Faktor tersebut umumnya dipengaruhi karakteristik pribadi, karakteristik struktural, karakteristik pekerjaan, serta pengalaman kerja. Namun, karena perbedaan antara karakteristik pekerjaan bersifat obyektif dan pengalaman kerja bersifat subjektif lambat laun menjadi semakin kabur dalam membedakan keduanya, sehingga untuk mempermudah penjelasan tersebut digunakan istilah yang lebih umum, yaitu pengalaman kerja yang mengacu pada karakteristik obyektif dan subjektif kerja (dalam Meyer & Allen, 1991, hal. 69-71).

### d. Kesempatan

Faktor ini lebih cenderung pada hubungannya dengan model *continuance commitment*. Faktor ini mencerminkan pengakuan akan biaya



yang akan ditanggung ketika meninggalkan organisasi, Misalnya, waktu dan usaha yang dihabiskan untuk mencari pekerjaan lain sesuai keterampilannya, kehilangan hak yang sudah didapatkan dalam organisasi sebelumnya, status sebagai senioritas, atau karena dengan pemutusan untuk keluar dapat mengganggu hubungan pribadi dan keluarga. Oleh karenanya, ketika kesempatan atau alternatif pekerjaan lain semakin tidak memungkinkan didapat dan organisasinya dapat memberikan manfaat yang lebih besar, maka hal tersebut akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal dan tidak berpikir mencari organisasi lain. Akan tetapi, hasil penemuan yang ada tidak dapat diartikan secara eksplisit sebagai pembenaran untuk prediksi ini. Oleh karenanya, hubungan ini lebih pada kekuatan argumen secara teoritis daripada atas dasar bukti empiris (Meyer & Allen, 1991, hal. 71-72).

**e. Perasaan akan Kewajiban**

Faktor ini juga tidak jauh berbeda dengan faktor sebelumnya, dimana lebih menekankan pada kekuatan teori daripada fakta. Wiener mengemukakan bahwa perasaan akan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi memungkinkan karena hasil dari internalisasi nilai yang diberikan orang lain sebelum masuk ke dalam organisasi seperti keluarga dan budaya ataupun sesuatu yang sudah didapatkan dalam organisasi. Misalnya, adanya kesepakatan antar organisasi dan karyawan ketika sudah memutuskan untuk bekerja sama, maka organisasi akan memberikan kompensasi di awal seperti biaya untuk melanjutkan pendidikan atau pelatihan kerja. Keadaan ini kerap membuat

ketidakseimbangan antara hubungan karyawan dengan organisasi, karena secara tidak langsung akan membuat yang bersangkutan merasa mempunyai kewajiban untuk kembali kepada organisasi sebagai balas jasa (dalam Meyer & Allen, 1991, hal. 72).

## **B. Kebersyukuran Kerja**

### **1. Definisi Kebersyukuran Kerja**

Konsep kebersyukuran atau yang dipopulerkan oleh tokoh Barat dengan istilah *gratitude* kian menarik perhatian sebagai salah satu pembahasan dalam berkembangnya *possitive psychology*. Banyak tokoh Barat yang turut andil dalam perkembangan konsep tersebut dengan mengemukakan definisi-definisi dengan penjelasan yang membuat konsep ini semakin kaya akan literatur dari berbagai sudut pandang yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh latar belakang keilmuan serta kehidupan tokoh itu sendiri.

McCullough dkk. sebagai salah satu tokoh Barat yang berusaha mendalami konsep tersebut mengoperasionalkan konsep syukur dengan kemampuan untuk mengenali dan menanggapi emosi positif akan kebaikan orang lain sebagai pengalaman positif dirinya. Aspek bersyukur dalam hal ini terdiri dari 4 komponen. (1) *Intensity*, dimana individu bersyukur dikarenakan mempunyai perasaan yang lebih intens. (2) *Frequency*, perasaan bersyukur meskipun untuk tindakan-tindakan kecil dalam kebaikan. (3) *Span*, rentang kebersyukuran individu dalam berbagai aspek di kehidupannya. dan (4) *Density*,

individu yang bersyukur dengan banyaknya kebaikan orang yang diterimanya (dalam Bock, Eastman, & McKay, 2013, hal. 446).

Lebih lanjut Watkins dkk. sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya mendefinisikan kebersyukuran sebagai kecenderungan untuk mengalami keadaan syukur. Artinya, seseorang yang mempunyai kecenderungan rasa syukur dalam diri mencakup 3 karakteristik. *Pertama*, merasa mendapatkan sesuatu yang berlimpah-limpah dan tidak merasa kekurangan dalam hidupnya; *kedua*, mengapresiasi kebahagiaan meskipun sederhana dalam kehidupan sehari-harinya; dan *ketiga*, menghargai dan cepat memahami bahwa terdapat kontribusi orang lain dalam kesejahteraan yang dirasakan kini (dalam Bock, Eastman, & McKay, 2013, hal. 446).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa syukur tidak hanya terbatas dalam koredor penghargaan akan manfaat dari kebaikan yang sudah diterimanya. Adler dan Fagley melakukan pendekatan konsep syukur dengan lebih luas. Wood dkk. juga disebutkan dalam jurnal yang sama menjelaskan bahwa penghargaan sebagai bentuk apresiasi dari konsep syukur hanyalah salah satu dari banyaknya komponen yang ada di dalamnya (dalam Bock, Eastman, & McKay, 2013, hal. 446).

Kendatipun demikian, jika kita kembali ke titik awal jauh sebelum para tokoh Barat menduduki cakrawala keilmuan, konsep kebersyukuran sudah menjadi salah satu pembahasan yang menarik bagi cendekia-cendekia muslim. Dengan begitu, konsep ini menjadi semakin kaya akan penjelasan dari berbagai tokoh dengan paradigma keilmuan yang tentunya lebih beragam. Arraghib al-

Ashfahani sebagaimana termaktub dalam karangannya *Mufradat Alfazhil Qur'an* mendefinisikan bahwa syukur adalah mengingat-ingat kenikmatan dan menampakkannya. Salah satu pendapat terkait konsep syukur mengatakan bahwa kata tersebut merupakan susunan kata yang dibalik dari *kasyru* dan antonim katanya adalah *kufri* yang berarti menutup. Artinya, melupakan kenikmatan dan menutupnya (dalam Azhar, 2010, hal. 34).

Penjelasan lain yang sudah disinggung sedikit di awal dikemukakan oleh Imam al-Jurjani yang tertulis dalam kitabnya *at-Ta'rifat*. Beliau menyebutkan bahwa syukur sebagai ungkapan pernyataan menerima nikmat, baik secara lisan, badan, maupun hati (Yasin, 2010, hal. 12). Syukur secara lisan diartikan dengan memuji Sang Pemberi kenikmatan, syukur badan diartikan dengan membalas kenikmatan tersebut sesuai kewajiban dari setiap organ atau bagian tubuh itu sendiri, sedangkan syukur hati diartikan dengan mengingat-ingat nikmat yang diberikan (Azhar, 2010, hal. 35).

Imam Abu Hamid Muhammad Al-Ghazali dalam karangan fenomenalnya *Ihya' 'Ulumuddin* mengemukakan bahwa syukur diimbangi dengan memanfaatkan anugrah yang sudah Allah SWT berikan demi terlaksananya *amar ma'ruf nahi munkar* (Yasin, 2010, hal. 14). Sebagaimana pemaparan beliau dalam mendefinisikan konsep syukur secara sederhana dapat dijelaskan melalui 3 komponen. *Pertama*, ilmu dengan mengakui kenikmatan yang diperoleh berasal dari Allah SWT. *Kedua*, keadaan dengan kesenangan atas nikmat yang diperoleh. *Ketiga*, amal dengan menggunakan kenikmatan tersebut dalam jalan yang

diridhohi Allah SWT. Dalam hal ini berkaitan dengan hati, anggota badan, serta lisan (Al-Ghazali, 2009, hal. 395).

Syekh Sa'id Hawa menyebutkan bahwa syukur merupakan salah satu *maqam* atau posisi diantara banyak *maqam* bagi *salikin*, orang yang menempuh jalan rohani, ahli tasawuf. Syukur tersusun dalam 3 unsur, yaitu ilmu, keadaan, dan amal. Ilmu sebagai dasar yang bisa melahirkan keadaan atau yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah kondisi spiritual, sedangkan keadaan mampu melahirkan amal. Artinya, dengan ilmu seseorang mampu memahami nikmat dan Dzat yang memberi nikmat tersebut. Keadaan mengantarkan seseorang untuk merasakan nikmat yang sudah diberikan kepadanya. Sementara amal membuat seseorang untuk melaksanakan apa yang menjadi tujuan Sang Pemberi nikmat atas pemberian nikmat itu sendiri. Unsur tersebut terkait dengan lisan, badan, serta hati yang sudah dijelaskan sebelumnya (dalam Yasin, 2010, hal. 16-17).

Syukur menjadi salah satu konsep yang mempunyai kedudukan penting dalam agama Islam. Dalam firman-Nya konsep syukur kerap kali digandengkan dengan konsep-konsep lain seperti halnya iman dan perintah dzikir (Yasin, 2010, hal. 24). Sebagaimana yang dijelaskan dalam firman-Nya:

ما يفعل الله بعذابكم إن شكرتم وآمنتم وكان الله شاكرا عليما

Artinya : “*Mengapa Allah akan menyiksamu, jika kamu bersyukur dan beriman? Dan Allah adalah Maha Mensyukuri lagi Maha Mengetahui*”.  
(an-Nisa':[4] 147)

فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونَ

Artinya: “*Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku*”. (al-Baqarah: 152)

Ayat di atas hanya salah satu dari banyaknya ayat yang menunjukkan keutamaan syukur. Akan tetapi, pada umumnya manusia cenderung mengingkari nikmat Allah SWT (*kufur al-nikmat*). Padahal Allah SWT telah memberikan dan menjanjikan nikmat yang tak terhingga bagi manusia yang mampu bersyukur.

Dalam konteks ini, konsep kebersyukuran akan difokuskan pada ruang lingkup pekerjaan. Akan tetapi, mengingat minimnya pembahasan ataupun penelitian yang berusaha mengkaji permasalahan tersebut, maka pembahasan kebersyukuran kerja masih mengacu pada konsep kebersyukuran secara umum yang kemudian diaplikasikan dalam dunia pekerjaan. Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan Beker, Buote, dkk. Penelitian tersebut masih mengacu pada konsep kebersyukuran yang dikemukakan McCullough, Watkins, dkk. yang selanjutnya diaplikasikan secara khusus dalam ruang lingkup pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam penelitian ini dengan mengacu pada konsep syukur yang dikemukakan oleh Al-Ghazali dapat dioperasionalkan bahwa syukur merupakan wujud penerimaan akan segala sesuatu yang terjadi pada seseorang dengan tetap menikmati setiap prosesnya, sehingga mereka dapat menyikapi apa yang dialaminya dengan lebih positif daripada hanya fokus pada hal negatif. Perwujudan tersebut dapat tercermin pada pengetahuan, keadaan, serta perilaku yang dalam hal ini tidak lain terkait dengan pekerjaannya.

Ilmu sebagai wujud pengetahuan karyawan tentang apapun dan bagaimanapun pekerjaannya sekarang merupakan salah satu kenikmatan yang patut disyukuri dan kesempatan kerja yang didapatkan kini tidak lain atas kehendak Sang Pencipta dengan segala bentuk perantara yang sudah ditentukan-

Nya. Keadaan sebagai wujud cerminan dari sikap karyawan dalam memahami pekerjaannya merupakan salah satu bentuk dari cinta kasih-Nya dan perhatian-Nya yang seharusnya dapat menjadi jalan mereka untuk mendekatkan diri kepada pencipta-Nya dan meningkatkan iman dan taqwanya. Sementara amal sebagai wujud perilaku karyawan dalam upayanya memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

## **2. Aspek-aspek Kebersyukuran**

Berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Imam Abu Hamid Muhammad Al-Ghazali atau yang lebih dikenal hanya dengan Al-Ghazali dalam karangannya *Ihya' 'Ulumuddin* terkait dengan pembahasan syukur, terdapat 3 aspek penting di dalamnya yang menjadi karakteristik konsep itu sendiri. Ketiga aspek yang dimaksud adalah:

### **a. Ilmu**

Aspek pertama yang dimaksud dalam hal ini adalah pengetahuan terkait 3 hal, yaitu kenikmatan itu sendiri, dzat pemberi nikmat, serta dengan dzat dan sifat-Nya pemberian tersebut menjadi sempurna dan dapat sampai padanya. Ketika kita tidak mampu mengetahui ke-3 hal tersebut maka dapat mengantarkannya pada ketidaksadaran akan kenikmatan yang diperolehnya. Artinya, dengan kenikmatan yang didapat seyogyanya kita memahami apa nikmat yang dimaksud. Kemudian memahami bahwa kenikmatan tersebut berasal dari kemurahan dan kasih sayang dzat pemberi nikmat *Allah Azza Wajalla* terhadapnya. Terakhir, dengan segala dzat serta wujud sifat-sifat-Nya



sehingga kenikmatan tersebut dapat diperolehnya melalui perantara yang sudah ditetapkan dengan segala kekuasaan-Nya.

Perantara yang dimaksud dalam hal ini sesungguhnya juga karena mencari kemanfaatan atas dirinya dengan kemanfaatan orang lain, sehingga dia juga menjadikan mereka sebagai perantara untuk mendapatkan kenikmatan lain yang ia harapkan. Dengan demikian, kita tidak akan bersyukur kecuali dengan mengetahui bahwa semua itu adalah pemberian-Nya. Ketika terdapat keraguan dalam diri, maka sesungguhnya kita tidak mengenal kenikmatan dan juga perantara yang sudah menyampaikan kenikmatan, serta Sang Pemberi nikmat (Al-Ghazali, 2009, hal. 395-399).

Dalam ruang lingkup dunia kerja, ilmu yang dimaksudkan dapat direlevansikan pada pengetahuan akan kenikmatan yang tidak lain adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang didapat menjadi sebuah kenikmatan dalam hidupnya yang sepatutnya disyukuri dengan mengetahui sebagai salah bentuk nikmat yang didapatkan, apapun bentuk pekerjaannya selagi tetap berada dalam koredor yang diajarkan. Pekerjaan tersebut diberikan kepadanya atas izin Sang Pemberi Nikmat, *Allah azza wajalla* dengan segala bentuk perantaranya. Meskipun perantara dalam hal ini juga bertujuan agar bisa mendapatkan kemanfaatan lain, sehingga terjadi hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antar kedua belah pihak.

#### **b. Keadaan**

Pada dasarnya, keadaan yang dimaksudkan didasarkan atas pokok *ma'rifat*. Artinya, seyogyanya perasaan gembira atau senang yang kemudian diwujudkan dengan sikap patuh kepada Sang Pemberi nikmat dengan segala perintah dan larangan-Nya. Keadaan tersebut menjadi jalan untuk memudahkannya dalam beribadah dan mendapatkan keridhohan-Nya, bukan menjadi jalan yang dapat membuatnya semakin lupa dan jauh dari-Nya. Oleh karenanya, keadaan seperti ini tidak bisa dicapai oleh setiap orang yang kenikmatan baginya hanya terbatas pada perut, kemaluan, serta segala sesuatu yang bisa ditangkap oleh indra, melainkan pada siapa yang segala sesuatunya berasal dari hati (Al-Ghazali, 2009, hal. 399-402).

Keadaan dalam konteks ini dapat diartikan dengan tetap berusaha menerima semua keadaan yang ada di tempat kerja dengan gembira dan senang, karena bagaimanapun keadaan pekerjaan seyogyanya mampu dipahami sebagai bentuk kenikmatan dalam hidupnya, karena keadaan yang demikian belum tentu bisa dirasakan orang lain. Bahkan tidak menutup kemungkinan keadaan yang seperti itu merupakan keadaan yang sangat diharapkan dan dinantikan sebagian yang lain dalam hidupnya yang tidak menjadi kenikmatan sebagian lainnya yang sudah mendapatkan.

Dengan demikian, bagaimanapun keadaan pekerjaan yang ada seharusnya dapat menjadi jalan untuk lebih meningkatkan iman dan takwa kepada Sang Pemberi Nikmat atas cinta kasih sayang-Nya sehingga masih bisa mendapatkan pekerjaan jika dibandingkan dengan mereka yang berstatus sebagai pengangguran. Apalagi di zaman yang seperti sekarang ini,

pengangguran bukan hanya dialami oleh mereka yang tidak berpendidikan, berusia lanjut, tanpa keahlian dan sejenisnya, karena tingkat pendidikan yang tinggi, muda dengan pesona yang masih energik, serta berbagai keahlian yang dimiliki tidak menjadi jaminan mendapat pekerjaan yang layak sesuai dengan harapan.

### c. Amal

Aspek terakhir dari konsep syukur yang dikemukakan oleh Al-Ghazali merupakan sebuah langkah ketika perasaan gembira karena berhasil mengenal Sang Pemberi nikmat. Amal disini berhubungan dengan hati, lisan, serta anggota badan. Keberadaan hati yang dimaksudkan sebagai bentuk niat untuk berbuat kebaikan dan tidak memberitahukan kebbaikannya kepada orang lain atau *riya'*. Lisan mengambil tempat dalam segala bentuk ucapan atau pujian yang menunjukkan rasa syukur akan kenikmatan tersebut. Sedangkan anggota badan menjadi langkah kita untuk menggunakan kenikmatan tersebut sesuai dengan fungsi semestinya (Al-Ghazali, 2009, hal. 402).

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, amal diartikan sebagai adanya niat untuk selalu memberikan yang terbaik; saling menjaga hubungan antara rekan kerja, atasan, ataupun bawahan; serta berusaha melakukan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya dengan maksimal, sehingga kenikmatan yang berupa pekerjaan dapat dimanfaatkan di jalan yang semestinya bukan hanya untuk mengambil keuntungan secara sepihak dan merugikan pihak yang lain.

### 3. Fungsi Syukur

McCullough dkk. (2001, hal. 252-253) mengindikasikan bahwa syukur mempunyai tiga fungsi moral sebagai berikut:

#### a. Syukur sebagai Barometer Moral

Fungsi ini menunjukkan sebuah perubahan dari keadaan sebelumnya. Syukur berperan sebagai kecenderungan sensitif terhadap perubahan fakta dalam hubungan sosial sebagai dampak dari kebaikan yang menjadi perantara moral lainnya guna meningkatkan hubungan antara keduanya. Syukur menjadi sebuah reaksi secara emosional yang mampu menunjukkan bahwa seseorang mendapat keberuntungan dari tindak kebaikan lainnya. Reaksi yang dimaksud dapat menjadi sebuah ciri khas seseorang ketika mendapat sesuatu yang dirasa baik baginya.

Melihat fungsinya sebagai barometer moral, syukur dipengaruhi oleh sosial kognitif individu. Diantaranya sebagaimana yang dikemukakan Smith dengan menyatakan bahwa seseorang memungkinkan akan lebih bersyukur ketika berada dalam 4 keadaan; (1) mereka menerima kebaikan yang berharga, (2) adanya usaha dan besarnya biaya yang sudah dikeluarkan demi kepentingan penerima, (3) pengeluaran usaha atas nama mereka dengan disengaja ataupun tidak, serta (4) pengeluaran yang dimaksud bersifat tidak adanya hubungan antara penerima dan pemberi (dalam McCullough dkk. 2001, hal. 252).

Dalam ajaran Islam, syukur menjadi salah satu bentuk moral yang tinggi. Dalam tingkatan tasawuf, syukur menempati kedudukan kelima dari

bawah dari 7 tingkatan yang ada. Tentunya tidak banyak orang yang mampu mencapai kedudukan syukur sebagaimana yang dimaksud dengan melihat tahapan yang harus dilaluinya. Oleh karenanya, tidak serta merta setiap orang bisa disebut dengan orang yang pandai bersyukur atau *syakur* (Mustaqim, 2007, hal. 82). Hal tersebut juga tercantum dalam firman Allah SWT sebagaimana berikut:

... وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ

Artinya: "... Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterima kasih".  
(QS. Saba' [34]: 13)

Akan tetapi, dalam Islam juga dijelaskan pengklasifikasian tingkatan syukur itu sendiri. *Pertama*, tingkatan orang umum (*awam*). Tingkatan ini menunjukkan orang yang bersyukur hanya karena mendapatkan kenikmatan. *Kedua*, tingkatan orang khusus (*khas*). Tingkatan kedua ini mengartikan seseorang yang bersyukur tidak hanya ketika diberi kenikmatan, melainkan juga diberi cobaan. *Ketiga*, tingkatan orang *khawashul khawash*. Artinya, seseorang yang bersyukur bukan karena kenikmatan yang sudah didapatkan, melainkan karena Dzat pemberi nikmat itu sendiri (Mustaqim, 2007, hal. 94). Dalam hal ini, meski syukur menjadi salah satu tingkatan para sufi, orang biasa pun tetap bisa mempunyai rasa syukur dalam dirinya sesuai dengan tatarannya masing-masing. Dengan demikian, syukur mampu menjadi sebuah ukuran moral seseorang sesuai keadaan yang dialaminya dan dalam tataran tertentu.

## b. Syukur sebagai Motif Moral

Fungsi syukur tipe ini diartikan sebagai sesuatu yang mampu menjadikan seseorang bertindak prososial terhadap orang lain, sehingga memungkinkan orang yang sudah mendapat kebaikan tersebut bertindak serupa. Artinya, rasa syukur mampu menjadi dasar hubungan timbal balik sikap prososial. Fakta yang mendukung akan hal ini juga menunjukkan adanya rasa syukur dalam diri memungkinkan seseorang lebih bisa bertindak secara sukarela untuk saling menolong dan membalas kebaikan orang lain.

Dalam Islam, alasan seseorang untuk bertindak prososial dibahas lebih eksplisit, diantaranya adalah ikhlas. Ikhlas berasal dari kata *khalasah* yang berarti murni, bersih. Hal tersebut merujuk pada kemurnian niat dalam menjalani rutinitas kehidupan yang semata-mata hanya demi mencari ridho *illahi* (Qalami, dalam Chizanah, 2011, hal. 146). Akan tetapi, makna tersebut sepintas berbeda dengan makna ikhlas yang umumnya dipahami dalam masyarakat kita. Ikhlas kerap diartikan sebagai niat baik dalam menolong. Sikap tersebut muncul, pertama karena pelaku ingin melakukannya, kedua, karena pelaku berpikir bahwa hal baik untuk dilakukan, ketiga, perbuatan dilakukan tidak untuk alasan yang lain (Goddard, dalam Chizanah, 2011, hal. 146). Oleh karenanya, orang yang mempunyai keikhlasan dalam diri ketika bertindak atau menolong sesama termotivasi hanya untuk Allah SWT semata. Tidak ada motif lain yang melatarbelakangi kenapa seseorang bertindak demikian. Penjelasan tersebut ditegaskan dalam firman-Nya dengan bunyi:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya : *"Katakanlah: "Sesungguhnya shalat, ibadah, hidup dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam." (al-An'am: [6] 162)*

Sementara tindakan yang dilatarbelakangi oleh motif tertentu yang bukan karena Allah SWT juga dijelaskan dalam kitab-Nya. Sebagaimana penjelasan barang siapa yang mampu mensyukur nikmat yang sudah diberikan niscaya Allah SWT juga akan memberi balasan. Dalam hal ini, alasan seseorang untuk bertindak prososial tidak lain karena menginginkan balasan itu sendiri. Mereka mengharapkan bahwa dengan bersikap demikian, setidaknya ketika dia membutuhkan pertolongan, orang lain pun akan bertindak sama. Hal tersebut juga termaktub dalam firman-Nya dengan bunyi sebagai berikut:

وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ...

Artinya: *"...Dan Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur." (al-Imran: 145)*

Dengan demikian, jelas bahwa fungsi syukur sebagai motif moral memang benar adanya. Hal tersebut kerap kali menjadi dasar seseorang bersikap ataupun bertindak. Akan tetapi, meski dilandasi dengan motif tertentu, apapun itu, syukur tetaplah hal positif guna menjaga hubungan sosialnya dengan lebih baik.

### **c. Syukur sebagai Penguat Moral**

Fungsi yang terakhir dari syukur sebagai bentuk moral adalah syukur menjadi sebuah penguat perilaku. Ekspresi syukur yang ditunjukkan seseorang akan kebaikan orang lain mengantarkan mereka untuk mengulangi dan



bertindak sama dikemudian hari. Ketika penerima manfaat mengungkapkan rasa syukur baik dengan mengucapkan terima kasih atau bentuk apresiasi lain dapat memperkuat seseorang dalam bertindak kebaikan. Dengan demikian, mereka akan lebih mungkin mendapat penguat dari ekspresi yang diterimanya atas perlakuannya kepada orang lain.

Dalam Islam, tidak sedikit ayat-ayat akan janji Allah SWT yang ditujukan kepada orang-orang yang mau bersyukur. Ayat-ayat tersebut menjadi sebuah penguat agar orang-orang yang demikian menjadi lebih yakin apa yang sudah dilakukannya. Apalagi jika orang tersebut sudah merasakan apa yang dijanjikan-Nya. Bukan tidak mungkin tindakan tersebut akan semakin tertanam dalam jiwa. Ayat-ayat yang dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : *“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan: "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.* (QS. Ibrahim [14]: 7)

Dalam konteks ini, penting adanya pemahaman antara mempengaruhi dengan motivasi yang menjembatani serta menghambat seseorang untuk bersyukur seperti halnya ucapan terimakasih. Indikasinya perilaku sebagaimana yang dimaksud memang kerap sebagai bentuk manifestasi perilaku yang termotivasi oleh perasaan syukur, namun terdapat beberapa hal yang juga diasumsikan dapat mempengaruhi perilaku demikian, yaitu: (1) adanya motivasi untuk berperilaku dengan cara yang sopan atau sebagaimana

kehidupan sosial inginkan, dan (2) adanya motivasi untuk kepentingan pribadi. Asumsi lain juga mengatakan bahwa sangat memungkinkan bagi seseorang bahwa perasaan syukur merupakan ekspresi dari ketulusan ataupun karena adanya motif lain. Oleh karenanya, dalam menyimpulkan motif dibalik manifestasi perilaku dari rasa syukur sendiri penting untuk lebih diperhatikan dengan seksama (McCullough dkk, 2001, hal. 253).

### **C. Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan**

Bukan menjadi sebuah hal yang tabu jika permasalahan atau ketidakpuasan terkait ekonomi dapat menjadikan seseorang untuk bertindak lebih dari seharusnya. Begitupun apa yang kerap terjadi pada karyawan dalam organisasinya. Tidak sedikit fenomena yang menjadi sebuah momok bagi para organisasi, lembaga, atau perusahaan-perusahaan adalah banyaknya karyawan mereka yang memutuskan untuk meninggalkan organisasi secara sepihak, bekerja secara sembarangan tanpa adanya usaha memberikan kemampuan terbaiknya demi organisasi atau keengganan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta masih banyak perilaku lain yang menjadi manifestasi karyawan akan ketidakpuasannya terhadap organisasi.

Berbagai keadaan tersebut diantaranya dilatarbelakangi oleh permasalahan ekonomi yang dalam hal ini terkait dengan upah. Berbagai problematika kebutuhan hidup yang dapat terpenuhi dengan ekonomi, tentu membuat banyak orang semakin memprioritaskan pendapatan yang lebih besar. Oleh karenanya,

besarnya upah dan kenaikan upah kadang menjadi strategi sebuah organisasi untuk merekrut ataupun mempertahankan karyawannya, terutama yang mempunyai kontribusi besar bagi organisasi. Masalahnya apa yang bisa dilakukan oleh organisasi yang baru merintis? Sedangkan pendapat utama diperoleh melalui hasil operasional organisasi sendiri tanpa bantuan pihak luar, jelas hal itu tidak mungkin untuk menjanjikan gaji yang tinggi ataupun kenaikan gaji dalam waktu dekat bagi karyawannya. Dalam konteks inilah memiliki karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi menjadi sangatlah krusial dan esensial.

Komitmen merupakan salah satu kunci organisasi dalam menjaga keberlangsungannya. Tanpa adanya komitmen dalam diri karyawan sangatlah sulit untuk membuat mereka bisa memberikan kemampuan yang terbaik, berjuang, serta berkorban demi kemajuan bersama ke arah yang lebih baik, karena dengan komitmen dapat mengantarkan karyawan untuk mempunyai rasa memiliki, keinginan, kenyamanan, kewajiban, serta kebutuhan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi sebagaimana yang dijelaskan Meyer dan Allen merupakan keadaan psikologis yang menjadi cerminan hubungan karyawan dengan organisasi yang nantinya dapat berimplikasi pada keputusan karyawan sendiri untuk memilih tetap menjadi bagian dari organisasi atau tidak (1991, hal. 67). Komitmen organisasi dalam hal ini selanjutnya juga akan lebih difokuskan dengan konsep yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1991). Secara sederhana, ketiga poin yang dimaksud terkait dengan (1) keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena adanya kenyamanan, keamanan, atau manfaat lain

yang dirasakan sehingga memunculkan rasa kepemilikan terhadap organisasi, (2) adanya kewajiban secara moral yang dimiliki oleh karyawan dalam dirinya yang membuat mereka merasa untuk memberikan kemampuan terbaiknya baik secara moril maupun materiil demi organisasi, sehingga mengakibatkan adanya rasa bersalah jika meninggalkan organisasi, dan (3) kebutuhan baik secara ekonomi ataupun sosial yang membuat karyawan untuk berpikir ulang ketika ingin meninggalkan organisasi, karena keputusan tersebut dirasa semakin merugikan bagi dirinya ataupun orang disekitarnya terutama keluarga (Allen & Meyer (1991).

Dalam membentuk komitmen pada karyawan terhadap organisasinya dengan melihat keadaan organisasi yang ada, salah satu hal yang penting untuk dikaji adalah rasa syukur. Syukur menjadi salah satu cara agar karyawan lebih bisa menerima keadaan, apapun itu. Tanpa adanya penerimaan dalam diri karyawan terhadap keadaan organisasinya sekarang niscaya sulit bagi mereka untuk memilih tetap tinggal dengan terus berusaha berjuang bersama demi menjaga keberlangsungan dan kemajuan organisasi.

Bentuk syukur sebagaimana konsep yang dikemukakan oleh Al-Ghazali (2009) yang termaktub dalam karangan fenomenalnya *ihya 'ulumuddin* mengindikasikan bahwa syukur terkait dengan 3 aspek penting, yaitu ilmu, keadaan, serta perilaku. Ketiga aspek tersebut jika dijelaskan dalam ruang lingkup pekerjaan dapat tercermin dari sikap karyawan sebagai perwujudan adanya rasa syukur dalam diri mereka. Mereka cenderung mempunyai; (1) pengetahuan bahwa pekerjaan yang digelutinya sekarang merupakan salah satu kenikmatan yang

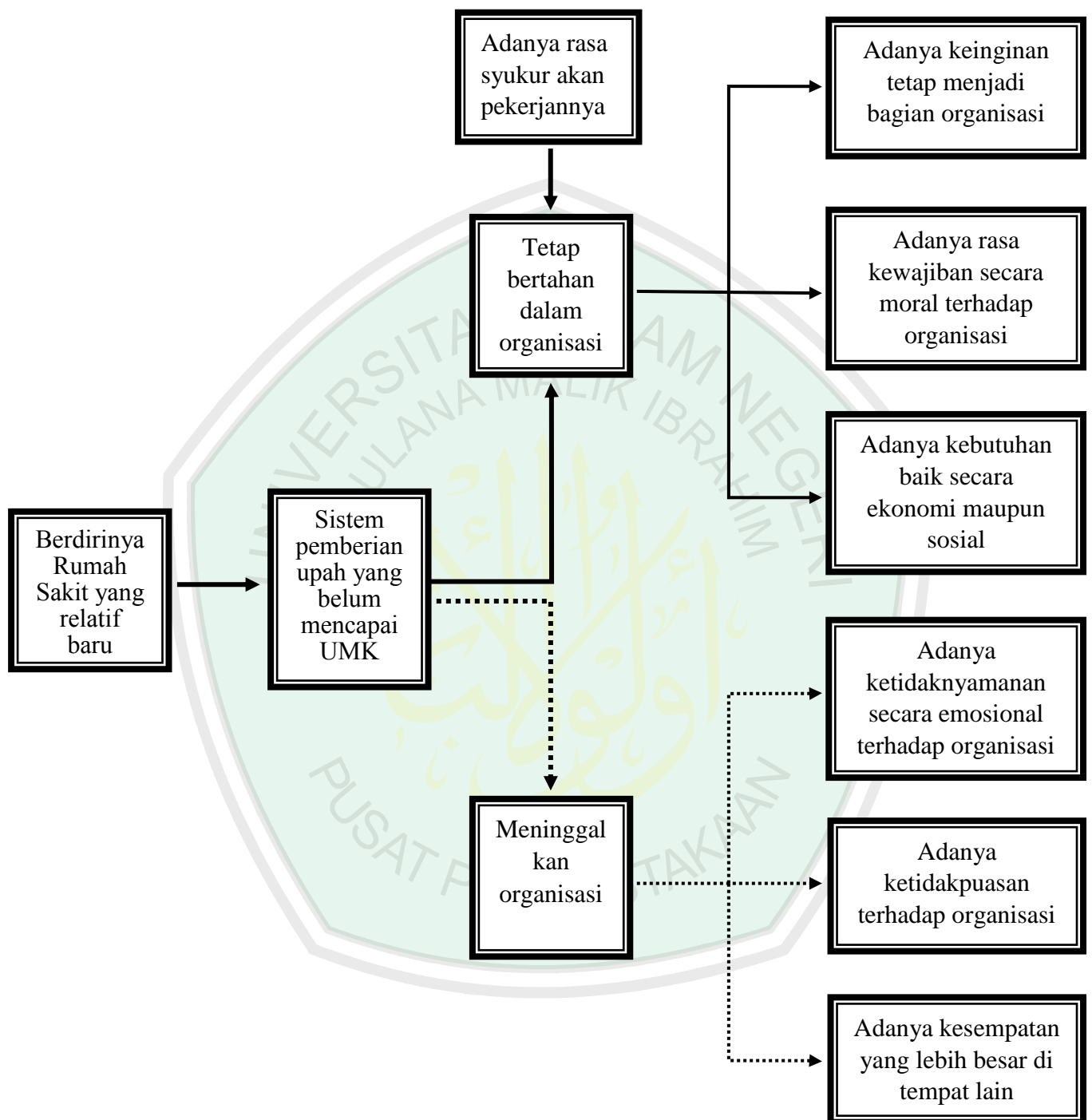
diberikan oleh Sang Maha Pengasih dan Penyanyang, serta organisasi yang bersedia menerimanya sebagai karyawan adalah perantara untuk menyampaikan nikmat tersebut sebagai bentuk kasih sayang-Nya, (2) perasaan gembira akan nikmat yang berupa pekerjaan tersebut serta kepada Sang Pemberi nikmat sebagai wujud belas kasih dan perhatian terhadap dirinya jika dibandingkan mereka yang berstatus sebagai pengangguran, dan (3) nikmat yang diterima dengan wujud pekerjaan tersebut dapat dimanfaatkan dengan optimal dalam bentuk perilaku ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai karyawan untuk organisasi (Al-Ghazali, 2009).

Akan tetapi, hingga kini minimnya penelitian yang mengkaji konsep kebersyukuran dengan berfokus pada ruang lingkup pekerjaan sebagaimana pendapat Buote (tanpa tahun) dalam tulisannya dengan tema *Gratitude At Work: Its Impact On Job Satisfaction & Sense Of Community*. Padahal sebuah temuan menunjukkan bahwa dengan mensyukuri pekerjaan terbukti secara signifikan meningkatkan hal positif bagi pekerjaannya daripada mensyukuri kehidupan secara umum. Hal tersebut dapat yang mengantarkan lingkungan kerja yang lebih positif, termasuk kepuasan kerja yang lebih besar, dan kekompakan antar rekan kerja. Selain itu, karyawan yang bersyukur dengan pekerjaan berimplikasi terhadap organisasi dengan berkurangnya keinginan karyawan untuk mencari peluang pekerjaan di tempat lain, sehingga meminimalisir biaya perputaran karyawan itu sendiri (Buote, tt).

Dengan demikian, karyawan yang mampu mensyukuri apa yang menjadi miliknya sekarang akan berusaha memaksimalkan kemampuannya. Mereka dapat

melihat aspek lain dari pekerjaan mereka yang mampu membuatnya semakin menikmati pekerjaannya, merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugas serta kewajibannya, serta masih banyak manfaat lain yang didapatkan dari pekerjaannya dan bisa dimaksimalkan daripada hanya fokus pada kekurangan atau ketidakpuasan yang dirasakan selama bekerja.





**Gambar 2.1 Karangka Berpikir Penelitian**



#### **D. Hipotesa**

Hipotesa merupakan sebuah asumsi atau dugaan awal yang paling memungkinkan dari permasalahan yang terkait, sehingga berdasarkan pemaparan yang ada, maka hipotesa dari penelitian ini adalah “Adanya Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang”. Hubungan yang dimaksud dalam penelitian ini mempunyai arah korelasi positif. Artinya, semakin tinggi tingkat kebersyukuran karyawan maka semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya. Sebaliknya semakin rendah tingkat kebersyukuran mereka maka semakin rendah pula tingkat komitmennya (Winarsunu, 2012, hal, 67).

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

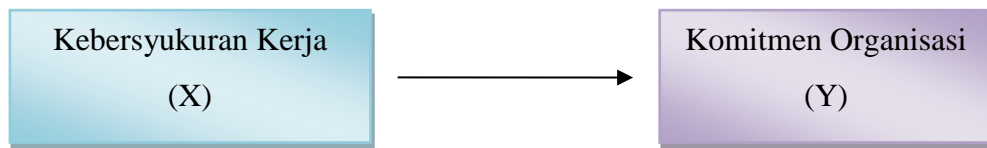
##### **A. Identifikasi Variabel**

Variabel adalah obyek penelitian itu sendiri atau apa yang menjadi fokus dalam penelitian (Arikunto, 2002, hal. 96). Azwar mendefinisikan variabel sebagai simbol yang nilainya dapat bervariasi. Variasi tersebut dapat dinyatakan berupa angka yang berbeda-beda antara satu subyek dengan subyek yang lain atau obyek yang satu dengan obyek yang lain. Variasi angka yang dimaksud tidak hanya terbatas dalam arti kuantitatif, melainkan juga kualitatif. Akan tetapi, dalam disiplin ilmu psikologi khususnya dan ilmu sosial pada umumnya, simbol variabel merepresentasikan atribut psikologis, baik berupa aspek kognitif maupun afektif yang dijadikan sebagai obyek penelitian (2007, hal. 20).

Dalam penelitian kali ini, variabel terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain yang dalam hal ini adalah variabel terikat. Sementara variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Identifikasi variabel dalam penelitian menjadi syarat mutlak yang harus dilakukan peneliti guna memperjelas batasan masalah yang akan diteliti (Arikunto, 2002, hal. 97). Variasi variabel yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu:

Variabel Bebas (X) : Kebersyukuran Kerja

Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi



Sumber : Winarsunu (2012, hal. 240)

**Gambar 3.1 Skema Variabel**

## **B. Definisi Operasional**

Operasionalisasi merupakan tahap dalam pendefinisian variabel yang akan diungkap sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga mendapatkan sebuah kesimpulan sebagai fokus penelitian. Oleh karenanya definisi operasional dari variabel yang digunakan dapat diketahui sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi terkait dengan seberapa besar keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena adanya rasa kenyamanan dan kepemilikan dalam diri, serta manfaat lain yang didapatkan; adanya perasaan akan kewajiban yang dimiliki yang dapat membuatnya merasa bersalah ketika memutuskan meninggalkan organisasi; serta adanya rasa kebutuhan terhadap organisasi baik secara ekonomi atau sosial yang dirasa lebih merugikan diri dan orang-orang disekitar terutama keluarga ketika memutuskan hubungan dengan organisasi.
2. Kebersyukuran kerja merupakan wujud dari pengetahuan bahwa apapun dan bagaimanapun pekerjaannya sekarang menjadi salah satu kenikmatan yang patut disyukuri dan kesempatan kerja yang didapat tidak lain atas

kehendak Sang Pencipta dengan segala bentuk perantara yang sudah ditentukan; memahami bahwa pekerjaan yang didapat merupakan salah satu bentuk dari cinta kasih-Nya dan perhatian-Nya yang seharusnya dapat menjadikan mereka lebih dekat kepada pencipta-Nya; serta berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi diartikan sebagai kumpulan keseluruhan karakteristik yang akan diteliti. Secara lebih spesifik, populasi disini merupakan obyek psikologis yang dibatasi kriteria tertentu baik yang bersifat teringga ataupun tidak (Sedarmayanti., & Hidayat, 2002, hal. 121). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka populasi dalam penelitian tidak lain adalah semua karyawan Rumah Sakit Nadlotul Ulama Jombang dan sekaligus yang menjadi subyek penelitian. Pemilihan subyek tersebut didasarkan pada jumlah anggota populasi yang relatif kecil dengan total 100 karyawan, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan pengambilan data pada semua populasi (Usman & Akbar, 2011, hal. 181).

Dengan demikian, penelitian ini tidak menggunakan sampel atau anggota populasi sebagai perkiraan untuk generalisasi data dalam penelitian ini (Supranto, 2000, hal. 22), karena hal tersebut memungkinkan jumlah subyek menjadi semakin sedikit yang nantinya diasumsikan dapat mempengaruhi kenormalan data. Penelitian seperti ini bisa disebut penelitian populasi (Arikunto, 2008, hal.

108), sampel total, atau sensus (Usman & Akbar, 2011, hal. 181). Selanjutnya sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini tidak ada karakteristik tertentu subyek. Artinya, semua karyawan, terlepas dari status karyawan sebagai pegawai tetap atau kontrak serta latar belakang pendidikan menjadi subyek penelitian.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik. Hal tersebut dilakukan dengan harapan pembahasan hasil penelitian nantinya akan semakin kaya karena adanya penjelasan dari berbagai sumber sebagai teknik pengumpulan data penelitian. Teknik-teknik yang dimaksud yaitu:

##### **1. Skala psikologi**

Skala psikologi merupakan salah satu alat ukur yang mempunyai karakteristik khusus yang dapat membedakannya dengan alat pengumpul data lain seperti angket atau kuisioner, daftar isian, inventori, dan sebagainya. Meskipun banyak para praktisi maupun peneliti yang menyebutnya dengan istilah angket, namun pada dasarnya kedua alat pengumpul data tersebut mempunyai perbedaan.

Perbedaan mendasar antara skala psikologi dan angket antara lain: *pertama*, skala psikologi digunakan untuk mengungkap data berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan kepribadian, sedangkan angket mengungkap data faktual. *Kedua*, pertanyaan dalam skala psikologi sebagai stimulus yang disesuaikan dengan indikator guna membuat subyek

merefleksikan keadaan dirinya yang kerap kali tidak disadari, sedangkan pertanyaan dalam angket berupa pertanyaan langsung terarah terkait data yang ingin diungkap. Selain itu, istilah skala psikologi lebih diperuntukkan dalam pengukuran aspek afektif, daripada kognitif (Azwar, 2013, hal. 3-9).

Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model Likert. Skala digunakan dalam upayanya mendapat data yang mampu menggambarkan keadaan subyek yang sebenarnya menggunakan kategori respon dengan taraf kesetujuan atau ketidaksetujuan setiap pernyataan yang diberikan, yang nantinya diharapkan setiap subyek dapat memilih alternatif jawaban yang dirasa paling sesuai menggambarkan dirinya (Suryabrata, 2005, hal. 183-186). Dengan demikian, penelitian ini terdiri dari 2 skala yang akan digunakan terkait dengan variabel yang menjadi fokus penelitian.

#### **a. Skala Komitmen Organisasi**

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini merupakan skala adaptasi dari *Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey Revised Version* yang dikembangkan oleh Meyer, Allen, & Smith (1993). Skala tersebut mengacu pada 3 aspek, yaitu: *Affective Commitment*, *Normative commitment*, dan *Continuance Commitment* yang terdiri dari 18 item dengan mencakup item *favorable* dan *unfavorable*. Alternatif jawaban menggunakan 5 bentuk, yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), N (Netral), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai).

Skor penilaian dari skala untuk item *favorable* bergerak dari nilai 1 sampai 5. Sedangkan skor untuk item *unfavorable* bergerak dari nilai 5 sampai 1. Artinya, semakin tinggi skor yang diperoleh berarti subyek mempunyai tingkat komitmen terhadap organisasinya semakin tinggi. Oleh karenanya, untuk mendapatkan data komitmen organisasi, subyek hanya diminta untuk menilai dirinya sesuai dengan alternatif jawaban yang sudah disediakan tanpa merasa takut salah, karena dalam hal ini jawaban tidak terkait dengan benar ataupun salah. Jawaban tersebut nantinya akan membantu peneliti untuk menunjukkan gambaran komitmen subyek terhadap organisasinya.

Selanjutnya penyebaran item dari skala Komitmen Organisasi pada setiap aspeknya dapat dilihat pada tabel di bawah.

**Tabel 3.1 Penyebaran Item Skala Komitmen Organisasi**

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
Komitmen Organisasi	Affective Commitment	Kenyamanan	1,	4, 5	6
		Kepemilikan	2, 6	3	
	Normative Commitment	Moral	8, 9, 10, 11, 12	7	6
	Continuance Commitment	Kebutuhan	13, 14, 15	-	6
		Peran	17	-	
		Sedikitnya kesempatan kerja	16, 18	-	
Total			14	4	18

#### **b. Skala Kebersyukuran Kerja**

Skala Kebersyukuran yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dikembangkan penulis dari konsep yang dikemukakan Al-Ghazali dalam karangannya *Ihya 'Ulumuddin*. Skala yang dibuat terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable* yang berjumlah 20 item dengan mengacu pada 3



aspek, yaitu ilmu, keadaan, dan amal. Alternatif jawaban skala ini juga menggunakan 5 bentuk, yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), N (Netral), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai), serta skor penilaiannya pun juga sama dengan aplikasi dari skala Komitmen Organisasi. Artinya, semakin tinggi skor yang diperoleh berarti subyek mempunyai tingkat kebersyukuran juga semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

Penyebaran item untuk skala Kebersyukuran dalam setiap aspeknya dapat dilihat pada tabel di bawah.

**Tabel 3.2 Penyebaran Item Skala Kebersyukuran Kerja**

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
Kebersyukuran Kerja	Ilmu	Memahami kenikmatan yang dimaksud	1	2, 3	7
		Memahami Sang Pemberi nikmat	4	5	
		Memahami perantara pemberi nikmat atas kekuasaan-Nya	6, 7		
	Keadaan	Perasaan gembira	8, 10	9	6
		Membuat semakin dekat dengan Sang Pemberi nikmat	11, 12	13	
	Amal	Adanya niat berbuat baik	14	15	7
		Mengakui kenikmatan secara lisan	16, 17		
		Memanfaatkan kenikmatan dalam jalan kebaikan	18	19, 20	
	<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

## 2. Observasi

Teknik ini merupakan sebuah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti atau observer sendiri terhadap subyek penelitian (Noor, 2011, hal. 140). Pengamatan tersebut diperuntukkan dalam upayanya untuk memahami terlebih dulu permasalahan ataupun batasan masalah yang selanjutnya akan menjadi fokus penelitian. Kemudian pengamatan dilakukan lebih lanjut demi

memahami gambaran realitis perilaku terkait fokus penelitian yang sudah ditetapkan. Hal tersebut penting dilakukan agar observer dapat memperoleh gambaran yang lebih luas terkait permasalahan yang diteliti. Oleh karenanya, teknik ini sangat tergantung pada kemampuan observer sendiri (Widoyoko, 2012, hal. 46).

### **3. Wawancara**

Teknik ini merupakan sebuah proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara pewawancara (*interviewer*) dengan responden (*interviewee*) (Noor, 2011, hal. 138). Wawancara diperlukan guna menguji kebenaran atau menverifikasi data yang sudah dikumpulkan melalui teknik lain (Widoyoko, 2012, hal. 41). Teknik ini diperuntukkan untuk lebih memahami keadaan responden secara langsung terkait permasalahan penelitian, seperti bagaimana cara mereka menyikapi keadaannya sekarang, bagaimana keadaan tersebut berpengaruh pada sikap kerja mereka, bagaimana mereka menilai organisasinya, dan sebagainya. Dengan begitu, data yang sudah terkumpul benar-benar bisa menggambarkan keadaan subyek sebenarnya.

### **4. Analisis Dokumen**

Teknik ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis dokumen yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, baik berupa catatan tertulis maupun benda-benda peninggalan atau simbol-simbol lainnya (Widoyoko, 2012, hal. 41). Dalam penelitian ini

dokumen yang dimaksud berupa catatan tertulis, seperti peraturan organisasi, sejarah berdirinya organisasi, struktur keorganisasian, dan sebagainya.

Dalam tahap ini, pembahasan terkait validitas dan reliabilitas data juga penting adanya demi mendapatkan informasi yang akurat dan obyektif. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam melakukan fungsi pengukurannya sesuai tujuan penelitian. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sebagaimana yang diinginkan oleh tujuan pengukuran tersebut, sehingga ketika skala menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dapat dikatakan sebagai pengukuran yang mempunyai validitas rendah.

Akurasi yang dimaksud dalam hal ini adalah tepat dan cermat. Ketepatan alat ukur terkait dengan tepat atau tidaknya suatu pengukuran tergantung pada kemampuan alat ukur tersebut dalam mencapai tujuan pengukuran yang diinginkan dengan tepat. Sedangkan kecermatan lebih menitikberatkan pada sejauhmana alat ukur mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang kemungkinan terjadi sebagai pembeda antara satu subyek dengan subyek yang lain (Azwar, 2007, hal. 4-11).

Sementara reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* dengan susunan kata *real* dan *ability*. Reliabilitas terkait dengan reliabilitas alat ukur dan reliabilitas hasil ukur. Reliabilitas alat ukur erat kaitannya dengan masalah eror pengukuran (*error of measurement*). Artinya, sejauhmana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan ulang pada

kelompok subyek yang sama. Sedangkan reliabilitas hasil ukur lebih pada eror dalam pengambilan sampel (*sampling error*). Reliabilitas ini diartikan dengan sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat digeneralisasikan pada kelompok subyek lain yang mempunyai karakteristik sama.

Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2007, hal. 4-11). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang juga dibantu dengan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16.00 for windows*.

Selanjutnya dilakukan parameter daya beda aitem yang berupa koefisien korelasi antara skor aitem dengan distribusi skor total ( $r_{ix}$ ) dengan dibantu program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16.00 for windows*. Kriteria pemilihan aitem biasanya digunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Artinya, aitem yang mencapai koefisien korelasi daya beda mencapai 0,30 memuaskan. Sebaliknya koefisien korelasi daya beda yang tidak mencapai angka 0,30 dianggap tidak memuaskan (Azwar, 2013, hal, 86).

Penelitian ini tidak menggunakan uji coba skala karena tidak memungkinkan peneliti untuk melakukannya, mengingat keterbatasan tenaga dan waktu yang dimiliki peneliti dalam mencari subyek uji coba dengan karakteristik

yang tidak jauh berbeda dengan subyek penelitian. Sementara hasil penelitian baik pada skala kebersyukuran kerja ataupun komitmen organisasi dengan menggunakan batasan daya beda aitem  $r_{ix} \geq 0,30$  dan dibantu program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16.00 for windows* dapat diketahui sebagaimana yang tertera di bawah.

**Tabel 3.3 Blue Print Skala Komitmen Organisasi**

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Total Aitem Valid
			F	UF	
Komitmen Organisasi	Affective Commitment	Kenyamanan	1,	4, 5	5
		Kepemilikan	2, 6	3	
	Normative Commitment	Moral	8, 9, 10, 11, 12	7	5
		Continuance Commitment	Kebutuhan	13, 14, 15	-
	Peran		17	-	
	Sedikitnya kesempatan kerja		16, 18	-	
Total			8	3	11

Catatan : angka berwarna merah menunjukkan aitem yang gugur

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa setelah dilakukan daya beda aitem pada skala komitmen organisasi dengan total aitem awal yang berjumlah 18, maka aitem yang dinyatakan valid berjumlah 11 aitem, sedang jumlah aitem yang gugur ada 7 aitem. 11 aitem yang valid 8 diantaranya termasuk aitem *favorable* dan 3 sisanya adalah aitem *unfavorable*. Sedangkan dari 7 aitem yang gugur 6 termasuk dalam kategori aitem *favorable* dan 1 aitem *unfavorable*.

Skala komitmen organisasi sendiri mencakup 3 aspek yang terdiri dari *Affective Commitment*, *Normative commitment*, dan *Continuance Commitment*. Ketiga aspek tersebut diwakili dengan masing-masing 6 aitem. 6 aitem dari aspek *Affective Commitment* dan *Normative commitment* 5 diantaranya valid karena

menunjukkan skor  $\geq 0,30$  dan 1 aitem dinyatakan gugur. Sedangkan dalam aspek *Continuance Commitment* berlaku kebalikannya. Dimana 5 aitem dinyatakan gugur dan 1 aitem valid.

Selanjutnya hasil daya beda aitem pada skala kebersyukuran kerja dapat dilihat pada tabel di bawah.

**Tabel 3.4 Blue Print Skala Kebersyukuran Kerja**

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Total Aitem Valid
			F	UF	
Kebersyukuran Kerja	Ilmu	Memahami kenikmatan yang dimaksud	1	2, 3	3
		Memahami Sang Pemberi nikmat	4	5	
		Memahami perantara pemberi nikmat atas kekuasaan-Nya	6, 7		
	Keadaan	Perasaan gembira	8, 10	9	5
		Membuat semakin dekat dengan Sang Pemberi nikmat	11, 12	13	
	Amal	Adanya niat berbuat baik	14	15	4
		Mengakui kenikmatan secara lisan	16, 17		
		Memanfaatkan kenikmatan dalam jalan kebaikan	18	19, 20	
	<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

Catatan : angka berwarna merah menunjukkan aitem yang gugur

Hasil setelah dilakukan daya beda aitem pada skala kebersyukuran kerja menunjukkan 12 aitem valid dari total keseluruhan 20 aitem, sehingga 8 aitem dinyatakan gugur. Dari total aitem yang valid, 9 aitem termasuk dalam aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*. Sedangkan dari total aitem yang gugur, 3 aitem termasuk *favorable* dan 5 aitem *unfavorable*.

Skala kebersyukuran kerja mengacu pada konsep kebersyukuran Al-Ghazali dengan 3 aspek sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya, yaitu: Ilmu, Keadaan, dan Amal. Aspek pertama dan ketiga masing-masing diwakili dengan 7 aitem, sedang aspek kedua 6 aitem. 7 aitem dari aspek pertama, yaitu ilmu menunjukkan bahwa aitem yang valid ada 3 dan 4 aitem yang gugur. Dalam aspek Keadaan terdapat 5 aitem valid dan 1 aitem gugur. Terakhir, dalam aspek Amal masing-masing ada 2 aitem baik yang termasuk dalam kategori valid ataupun gugur.

#### E. Analisis Data

Dalam pengujian hipotesa penelitian, langkah pertama yang dilakukan setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas adalah ketegorisasi atau penggolongan subyek sesuai tingkatan tertentu. Dalam hal ini peneliti menggunakan bentuk 3 kategorisasi, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Kategorisasi**

Kategori	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$
Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$

Sumber : Azwar (2013, hal. 149)

Selanjutnya dilakukan uji normalitas untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data dengan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows version 16.00*. Uji normalitas menjadi satu hal



penting yang harus dilakukan dalam analisis data sebagai syarat apakah selanjutnya dapat dilakukan *parametric-test* (uji parametrik) atau *nonparametric-test* (non parametrik) pada data yang sudah terkumpul. Selain itu, data yang sudah terbukti berdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi. Interpretasi hasil uji normalitas dapat dilihat pada nilai *Sig.* dalam tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika nilai *Sig.*  $>0,05$  menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Sig.*  $<0,05$  menunjukkan data berdistribusi tidak normal (Sarjono & Julianita, 2011, hal. 53).

Kemudian juga dengan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows version 16.00* uji linearitas dilakukan sebagai langkah untuk mengetahui apakah data sesuai dengan garis linear (lurus) atau tidak. Uji linearitas dilakukan terutama jika akan melakukan analisis korelasi produk momen yang kedua variabelnya berskala interval. Langkah ini berguna sebagai antisipasi untuk menguatkan hubungan antar variabel yang kemungkinan diestimasi oleh produk momen sebagai tidak ada hubungan, padahal sebenarnya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Norma yang digunakan dalam uji linearitas adalah nilai *Sig.* di *Deviation from Linearity* dalam tabel *Anova* menunjukkan angka  $>0,05$ , maka hubungan antar variabel dikatakan linear. Sebaliknya jika  $<0.05$  maka dianggap tidak linear (Sarjono & Julianita, 2011, hal. 74-80).

Langkah terakhir dalam upayanya menjawab hipotesa penelitian, maka dilakukan Analisis Korelasi *product moment* dari Pearson dengan dibantu program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows version*

16.00. Analisis korelasi diperuntukkan bagi jenis penelitian korelasional antara 2 variabel yang sama-sama berjenis interval atau rasio, sedangkan dalam penelitian ini data yang digunakan berjenis interval. Norma yang berlaku dalam analisis korelasi dapat dilihat pada tabel *Correlation* pada nilai *Sig.* Jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  maka hubungan kedua variabel signifikan. Sebaliknya jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka menunjukkan tidak ada hubungan antar kedua variabel.

Nilai dari hubungan antar kedua variabel disebut dengan koefisien korelasi. Koefisien korelasi juga bisa dibandingkan antara koefisien korelasi empirik ( $r_e$ ) dengan koefisien korelasi teoritik ( $r_t$ ) yang terdapat pada tabel nilai-nilai  $r$ . Ketika  $r$  empirik ( $r_e$ )  $\geq r$  teoritik ( $r_t$ ) maka korelasinya signifikan. Sedangkan ketika  $r$  empirik ( $r_e$ )  $< r$  teoritik ( $r_t$ ) maka korelasinya tidak signifikan. Penentuan  $t$  teoritik ( $r_t$ ) tergantung pada jumlah subyek yang diteliti dengan melihat taraf signifikansi 5% atau juga bisa disebut taraf kepercayaan 95% atau bisa menggunakan taraf signifikansi 1% yang berarti taraf kepercayaan meningkat menjadi 99% (Winarsunu, 2012, hal, 68-71). Sedangkan untuk mengetahui tingkat hubungan dalam korelasi dapat dilihat pada tabel interpretasi di bawah.

**Tabel 3.6 Interpretasi Nilai  $r$**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (dalam Sarjono & Julianita, 2011, hal. 90)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Lembaga**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Nahdlotul Ulama (RSNU) Jombang. Sebuah rumah sakit yang digagas oleh PCNU pada awal tahun 2008 dan baru bisa terealisasi pada akhir tahun 2010 yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Realisasi pembangunan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara teknis maupun strategis. Pembangunan rumah sakit ini diperuntukkan untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi warga NU Jombang khususnya dan masyarakat Jombang pada umumnya. Keberhasilan pembangunan tersebut tidak lepas dari bantuan semua pihak, terutama warga NU sendiri baik secara materiil maupun nonmateriil.

Status sebagai badan PT tentunya kepemilikan lembaga tidak dimiliki oleh satu orang saja, melainkan semua pihak yang menanamkan modal di dalamnya. Hal tersebut dilakukan guna menjaga status kepemilikan yang tetap bisa dimiliki oleh masyarakat, khususnya warga Nahdlotul Ulama. Rasa kepemilikan tersebut nantinya diharapkan dapat membuat semua warga yang terlibat untuk saling menjaga dan mengembangkan aset yang dimiliki bersama guna menjadikannya lebih baik.

Rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit yang menanamkan nilai-nilai ke-Islam-an di dalamnya. Salah satu bentuk kegiatan yang diberlakukan

secara eksplicit adalah bimbingan rohani atau yang kerap disebut dengan *bimroh*. Kegiatan tersebut dilakukan oleh petugas khusus yang sudah ditunjuk dan bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan, sehingga setiap pagi petugas yang dimaksud akan mengunjungi kamar-kamar pasien dengan sedikit adanya dialog terkait perkembangan keadaan pasien yang kemudian disusul dengan do'a bersama.

#### **b. Falsafah Lembaga**

Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang melaksanakan pelayanan kesehatan sebagai Manifestasi dan Implementasi dari Kerja, Ibadah, dan Dakwah.

#### **c. Visi dan Misi Lembaga**

##### **Visi:**

Visi Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang adalah mewujudkan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebagai Pusat Pilihan Pelayanan Kesehatan yang Profesional dan Islami.

##### **Misi:**

Misi Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang adalah sebagai berikut :

1. Memberikan Pelayanan Kesehatan yang Manusiawi, Berkualitas dan Bermutu Tinggi ditunjang dengan Sistem Manajemen yang Profesional.

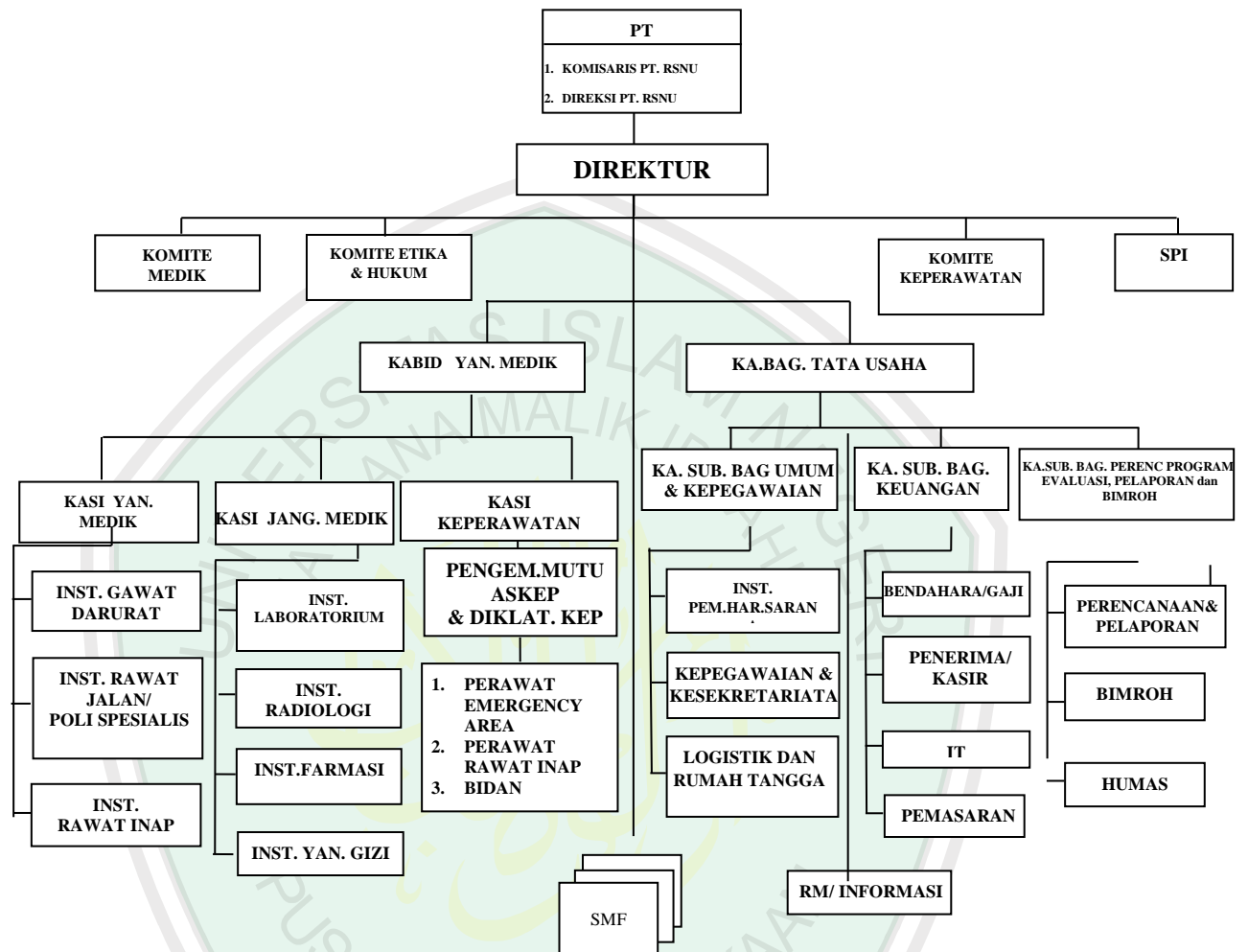
2. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan, Sarana dan Prasarana, Peralatan dan Sumber Daya Manusia yang Beretika dalam Setiap Langkah dan Tindakan Sebagai Wujud Akhlakul Karimah.
3. Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif, Dinamis, Serta Mananamkan Budaya Kerja Sebagai Bagian dari Ibadah.
4. Menciptakan dan Mengembangkan Pelayanan Unggulan.
5. Melaksanakan dakwah Islam melalui pelayanan Kesehatan

**d. Motto Lembaga**

Kesehatan Jasmani dan Rohani adalah Tujuan Kami.

e. Struktur Organisasi Dan Hubungan Kerja Rumah

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



**f. Pembagian Karyawan**

**Tabel 4.1 Pembagian Karyawan Per Unit**

<b>No</b>	<b>Unit</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	<i>Human Resource Development (HRD)</i>	2 orang
2	Bidan	11 orang
3	IRNA (Rawat Inap)	24 orang
4	IRJA (Rawat Jalan)	2 orang
5	Unit Gawat Darurat (UGD)	7 orang
6	Staf Keuangan	2 orang
7	Gizi	9 orang
8	IT	1 orang
9	Pemasaran	1 orang
10	Keamanan	6 orang
11	Radiografer	1 orang
12	Rekam Medik	1 orang
13	Kamar Operasi (OK)	6 orang
14	Laboratorium	4 orang
15	Resepsionis	4 orang
16	Logistik dan Rumah Tangga	1 orang
17	Farmasi	6 orang
18	Humas	1 orang
19	Laundry	3 orang
20	Listrik	2 orang
21	Transportasi	2 orang
22	Perlengkapan	2 orang
23	<i>Office Boy (OB)</i>	2 orang
	<b>Total</b>	<b>100 orang</b>

Catatan : dari keseluruhan struktur organisasi, yang termasuk dalam data karyawan di atas adalah mereka yang berada pada struktur organisasi mulai unit sejajar ke kanan dan ke bawah.



## **2. Waktu dan Tempat**

Waktu yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan penelitian ini  $\pm$  1 minggu tepatnya pada tanggal 15 – 21 Maret 2016. Waktu tersebut terlepas dari waktu yang terhitung selama proses pelaksanaan Praktik Kuliah Lapangan (PKL) yang mendasari penelitian ini dilakukan dalam menemukan *problem statement*. Sementara tempat penelitian tidak lain adalah Rumah Sakit Nahdlotul Ulama (RSNU) Jombang yang bertempat di jalan Jl. KH Hasyim Asy'ari no.211 Diwek Kabupaten Jombang 61471.

## **3. Jumlah Subyek Penelitian beserta Alasan Menetapkan Jumlah**

### **Subyek Penelitian**

Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 81 karyawan. Jumlah tersebut berkurang dari rencana awal penelitian yang akan mengambil populasi dengan total 100 subyek, sehingga dapat dipastikan terdapat 19 subyek yang tidak bisa diambil datanya. Keadaan tersebut terhambat karena sulitnya untuk mengumpulkan data dari semua karyawan yang ada jika melihat perbedaan pembagian sistem kerja yang berbentuk *shift* dari setiap unit. Oleh karenanya, jika peneliti berusaha mendapatkan data dari semua karyawan maka membutuhkan waktu yang lebih lama lagi, tentunya juga tenaga serta biaya yang lebih besar, sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk melakukannya. Dengan demikian, peneliti sudah menetapkan bahwa data yang sudah terkumpul dirasa sangat cukup mewakili populasi. Pemilihan tersebut juga diambil berdasarkan ketentuan

pengambilan subyek yang sudah ditentukan sebelumnya yang menjadi fokus penelitian.

#### **4. Jumlah Subyek yang Datanya Dianalisis beserta Alasannya**

Semua data yang terkumpul dari 81 subyek adalah data yang dianalisis dalam penelitian ini. Hal tersebut bisa dilakukan karena semua data yang ada tidak ada yang rusak. Keadaan ini memungkinkan terjadi jika melihat prosedur dan administrasi selama pengambilan data dilakukan peneliti.

#### **5. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data**

Pengambilan data dilakukan dengan langsung menemui satu per satu subyek dalam setiap unit yang selanjutnya diminta untuk mengisi skala yang sudah ditentukan sebagai alat pengambilan data. Akan tetapi, sebelumnya peneliti terlebih dulu menanyakan pada pihak-pihak yang lebih memahami kira-kira waktu yang tepat agar peneliti bisa melakukan pengambilan data dalam sebuah unit tertentu sebagai antisipasi dengan kesibukan atau padatnya tugas dan tanggung jawab karyawan yang harus diselesaikan. Selama proses pengisian, sebagian besar subyek sengaja peneliti dampingi. Hal tersebut bertujuan untuk membantu subyek yang kemungkinan mengalami kesulitan, baik dalam usahanya untuk memahami pernyataan, cara pengisian, ataupun hal-hal yang terkait dengan proses tersebut.

## **6. Hambatan-hambatan yang Dijumpai dalam Pelaksanaan Penelitian**

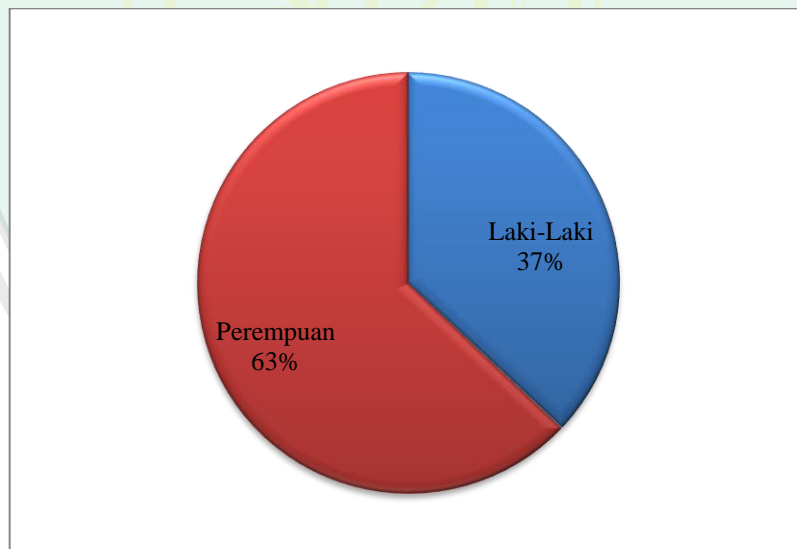
Selama pelaksanaan penelitian, hambatan yang dialami peneliti adalah proses pengambilan data yang membutuhkan waktu lebih lama. Hal tersebut dapat terjadi karena harus menyesuaikan jadwal kerja karyawan yang memakai sistem *shift*, meskipun tidak semua unit menggunakan sistem kerja demikian. Namun, perbedaan sistem *shift* kerja serta tugas karyawan pada setiap unitnya, sehingga peneliti harus tepat mencari waktu luang yang memungkinkan peneliti untuk mengambil data. Meskipun begitu, belum tentu peneliti bisa melakukan pengambilan data karena situasi dan kondisi lokasi penelitian yang tidak bisa diprediksi terutama pada unit-unit yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan secara langsung, seperti unit Kamar Operasi, Unit Gawat Darurat, dan sejenisnya. Belum lagi adanya beberapa karyawan yang sedang mengambil cuti dan sedang menjalani pelatihan di tempat lain.

Hambatan lain yang dirasakan peneliti adalah status subyek sendiri sebagai seorang karyawan. Tentunya mereka lebih mempunyai pengalaman dengan hal terkait yang mempengaruhi pada kesediaan mereka untuk memberikan datanya sebagai subyek penelitian, sehingga masih ada penolakan dari subyek dengan alasan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Oleh karenanya, peneliti harus berulang kali menemui subyek hingga benar-benar mempunyai waktu luang dan bersedia memberikan datanya sebagai subyek penelitian, meskipun hal tersebut juga tidak bisa memaksakan. Oleh karenanya, penting adanya pendekatan dan strategi khusus jika status subyek lebih tinggi dari peneliti sendiri.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Demografi Responden

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan dari 81 subyek, jika dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin responden, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden tersebut terdiri dari 30 orang laki-laki dan 51 orang perempuan. Jumlah tersebut terlepas dari total secara keseluruhan dari 100 subyek. Pada dasarnya jumlah secara keseluruhan terdiri dari 36 orang laki-laki dan 64 orang perempuan. Dengan begitu, dapat dipastikan bahwa 6 orang laki dan 13 orang perempuan dari jumlah keseluruhan tidak menjadi subyek dalam penelitian ini. Prosentase perbandingan subyek berdasarkan penjelasan di atas secara lebih sederhana dapat dilihat pada diagram di bawah.



**Gambar 4.2 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Diagram di atas menunjukkan prosentasi perbandingan subyek berdasarkan jenis kelamin adalah 37 % merupakan subyek laki-laki dan 63 % adalah perempuan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas didasarkan pada norma koefisien reliabilitas dengan rentang angka dari 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0. Sedangkan dalam penelitian ini, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Alpha Cronbach's* skala komitmen organisasi berada dalam angka .768 dari 18 aitem. Angka tersebut merupakan hasil sebelum dilakukannya uji validitas. Setelah dilakukan uji validitas *Alpha Cronbach's* bergerak dari angka awal menjadi .832 dari 12 aitem dan terakhir .841 dari 11 aitem. Demi mempermudah dalam memahami perubahan reliabilitas pada skala, maka peneliti mencatumkan tabel sebagaimana yang tertera di bawah.

**Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi**

Cronbach's Alpha	N of Items		Cronbach's Alpha	N of Items		Cronbach's Alpha	N of Items
.768	18	→	.832	12	→	.841	11

Sementara *Alpha Cronbach's* pada skala kebersyukuran kerja menunjukkan angka .810 dari 20 aitem. Sama halnya dengan skala komitmen, angka tersebut hasil sebelum uji validitas. Setelah uji validitas diberlakukan *Alpha Cronbach's* berubah menjadi .850 dari 12 aitem. Oleh karenanya, kedua skala

sebagai alat pengumpulan data bisa dikatakan reliabel karena lebih mendekati angka 1,00.

**Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Skala Kebersyukuran Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items		Cronbach's Alpha	N of Items
.810	20	→	.850	12

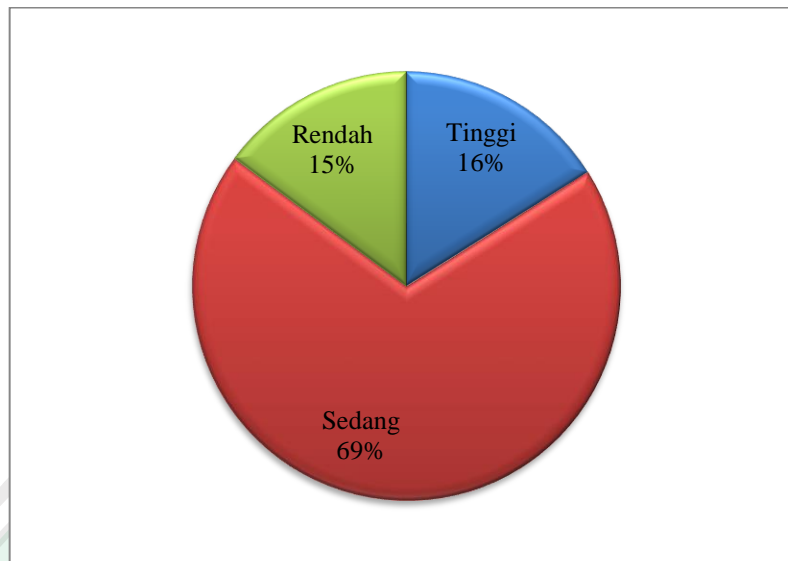
### 3. Kategosisasi

Pengkategorian subyek dalam setiap variabel berdasarkan data yang sudah terkumpul sesuai norma yang digunakan peneliti dengan 3 bentuk kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah dapat dilihat pada tabel di bawah.

**Tabel 4.4 Kategorisasi Komitmen Organisasi**

Kategori	Kriteria	Kriteria	Jumlah
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 46$	13 orang
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$35 \leq X < 46$	56 orang
Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 35$	12 orang

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan dari keseluruhan jumlah subyek 81 orang, mayoritas berada dalam kategori sedang dengan jumlah 56 orang, kemudian yang termasuk dalam kategori tinggi 13 orang, dan sisanya 12 orang termasuk dalam kategori rendah. Agar lebih mudah mendapatkan gambaran komitmen organisasi karyawan dengan prosentase masing-masing kategori dapat dilihat pada diagram di bawah.



**Gambar 4.3 Kategorisasi Komitmen Organisasi**

Pemaparan tersebut merupakan kategorisasi dalam satu variabel komitmen organisasi, jika dilihat kategorisasi berdasarkan setiap aspek dalam komitmen organisasi sesuai dengan 3 bentuk kategori sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya dan mencakup 3 komponen, yaitu *Affective Commitment*, *Normative Commitment*, dan *Continuance Commitment*, maka dapat dilihat pada pembagian kategorisasi di bawah ini.

**Tabel 4.5 Kategorisasi Per Aspek Komitmen Organisasi**

Aspek	Kategori	Kriteria	Kriteria	Jumlah
<i>Affective Commitment</i>	Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 22$	13 orang
	Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$17 \leq X < 22$	55 orang
	Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 17$	13 orang
<i>Normative Commitment</i>	Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 20$	23 orang
	Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$14 \leq X < 20$	49 orang
	Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 14$	9 orang
<i>Continuance Commitment</i>	Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 4$	31 orang
	Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$3 \leq X < 4$	47 orang
	Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 3$	3 orang

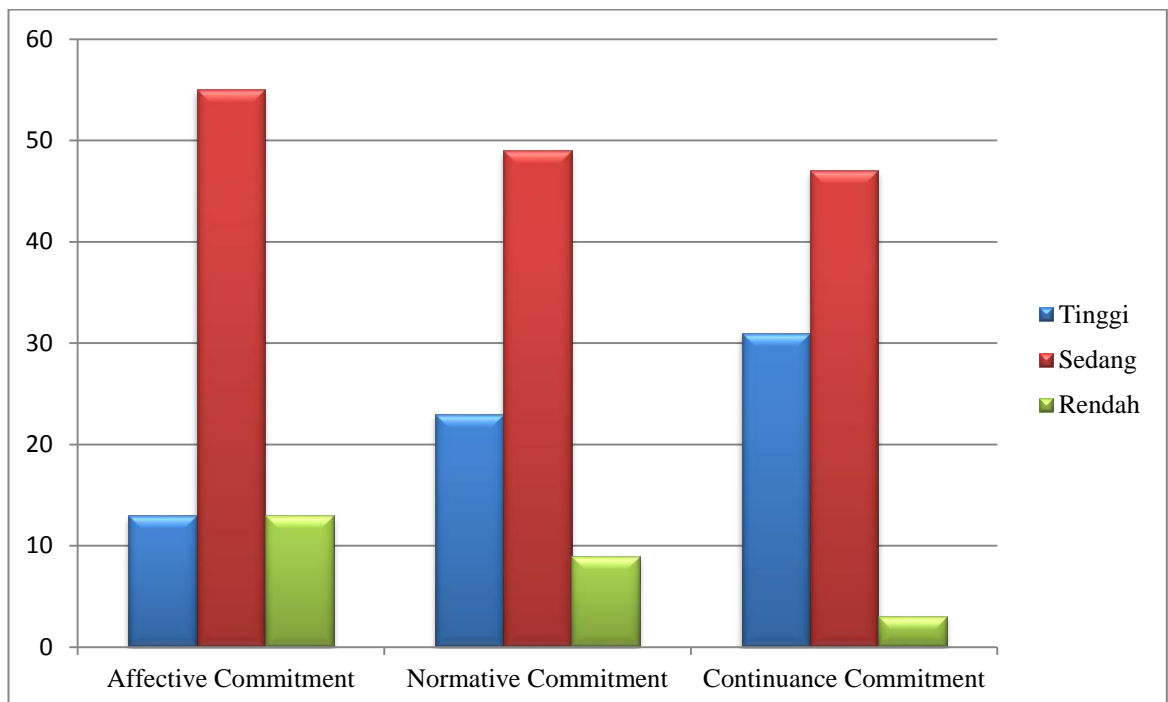


Tabel di atas jika dijabarkan maka dapat diartikan bahwa dari keseluruhan jumlah subyek yang ada, karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek *affective commitment* berjumlah 13 orang (16%), kategori sedang berjumlah 55 orang (68%), sedangkan yang termasuk dalam kategori rendah juga berjumlah 13 orang (16%). Dengan begitu, dari jumlah keseluruhan subyek yang ada, mayoritas kategori subyek berdasarkan aspek *affective commitment* berada dalam kategori sedang, sedangkan untuk 2 kategori lainnya, kategori tinggi dan rendah mempunyai prosentase yang sama dalam aspek ini.

Karyawan yang tergolong mempunyai aspek *normative commitment* tinggi berjumlah 23 orang (28%), selanjutnya untuk kategori sedang berjumlah 49 orang (61%), serta yang termasuk dalam kategori rendah berjumlah 9 orang (11%). Seperti halnya dengan aspek yang lain, kategori yang paling banyak berada dalam kategori sedang, kemudian disusul kategori tinggi, dan terakhir kategori rendah.

Karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek terakhir, yaitu *continuance commitment* berjumlah 31 orang (38%), kategori sedang berjumlah 47 orang (58%), dan terakhir kategori rendah hanya 3 orang (4%). Prosentase terbesar juga berada dalam kategori sedang, kemudian disusul kategori tinggi, dan terkecil adalah kategori rendah.

Hasil perolehan setiap kategori dari ketiga aspek komitmen organisasi secara sederhana dapat dilihat pada diagram di bawah.



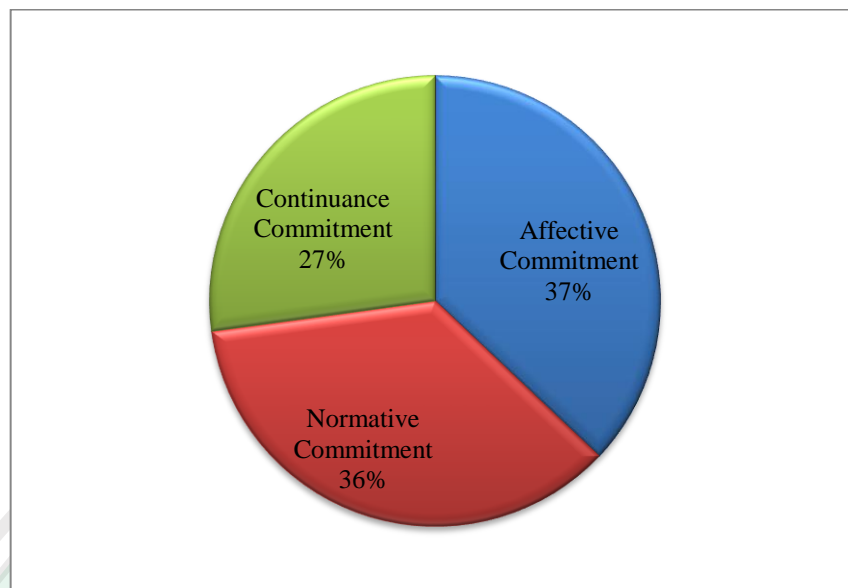
**Gambar 4.4 Kategorisasi Per Aspek Komitmen Organisasi**

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kategori sedang dalam aspek *affective commitment* merupakan prosentase terbesar daripada kedua aspek lain dalam kategori yang sama. Begitupun dengan kategori rendah dalam aspek ini merupakan prosentase terbesar daripada kedua aspek lain dalam kategori yang sama. Sedangkan kategori tinggi mendapat prosentase terkecil daripada kedua aspek yang lain dalam kategori yang sama pula. Prosentase ketiga kategori, baik tinggi, sedang, ataupun rendah dalam aspek *normative commitment* merupakan prosentase yang berada dalam rentangan tengah, sehingga tidak ada satupun kategori dalam aspek ini yang mempunyai prosentase terbesar ataupun terkecil dari aspek yang lain dalam kategori sama. Sedangkan prosentase dalam aspek *continuance commitment* yang termasuk dalam kategori tinggi mencapai

prosentase terbesar dari kategori yang sama daripada aspek lainnya. Sebaliknya untuk kategori sedang dan rendah dalam aspek ini merupakan prosentase terkecil daripada aspek lain dalam kategori yang sama pula.

Selanjutnya untuk mengetahui aspek tertinggi yang dimiliki karyawan dari ketiga aspek komitmen organisasi, maka dilakukan pengkategorisasian dengan menggunakan skor Z. Hasil yang didapatkan dari keseluruhan subyek yang berjumlah 81 orang, karyawan yang mempunyai aspek *affective commitment* tinggi daripada kedua aspek lainnya berjumlah 30 orang, dan karyawan yang mempunyai aspek *normative commitment* tinggi berjumlah 29 orang, sedangkan karyawan yang mempunyai aspek *continuance commitment* tinggi berjumlah 22 orang.

Perolehan hasil setiap aspek pada dasarnya mempunyai selisih yang relatif sedikit antara satu aspek dengan aspek yang lain, hanya saja aspek *affective commitment* menjadi aspek yang paling banyak dimiliki oleh karyawan, kemudian disusul aspek *normative commitment*, dan terakhir *continuance commitment*. Pembagian prosentase tersebut untuk lebih mudah dalam memahaminya dapat dilihat pada diagram yang tercantum di bawah.



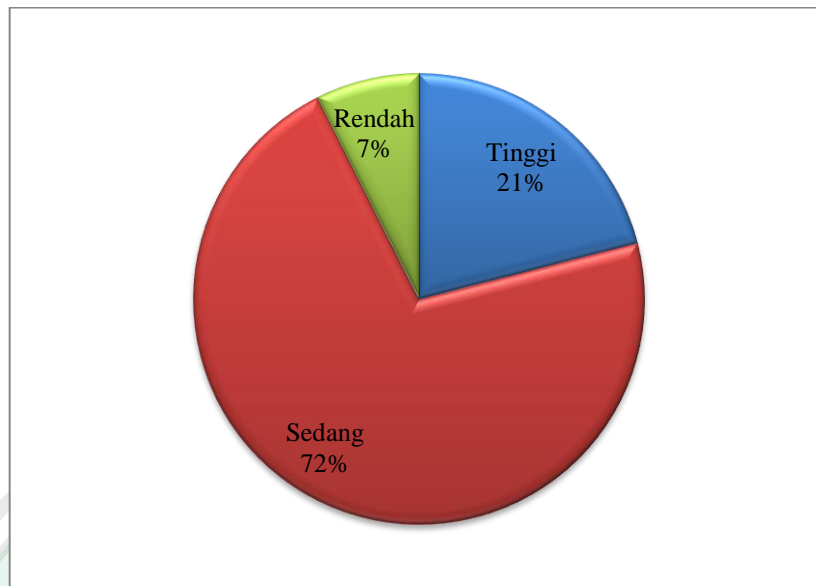
**Gambar 4.5 Kategorisasi Aspek Komitmen Organisasi Berdasarkan Skor Z**

Sementara deskripsi dari hasil kategorisasi skala kebersyukuran kerja menunjukkan bahwa tingkat kebersyukuran karyawan paling banyak berada dalam kategori sedang dengan jumlah 58 orang. Selanjutnya yang termasuk dalam kategori tinggi berjumlah 17 orang dan 6 orang berada dalam kategori rendah. Penjelasan di atas secara lebih sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah.

**Tabel 4.6 Kategorisasi Kebersyukuran Kerja**

Kategori	Kriteria	Kriteria	Jumlah
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 57$	17 orang
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$48 \leq X < 57$	58 orang
Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 48$	6 orang

Berdasarkan data yang ada, maka tingkat kebersyukuran karyawan dalam ruang lingkup pekerjaannya dengan prosentase masing-masing setiap kategori dapat digambarkan sebagaimana diagram di bawah.



**Gambar 4.6 Kategorisasi Kebersyukuran Kerja**

Hasil kategorisasi secara keseluruhan pada kedua variabel menunjukkan bahwa kedudukan tingkat komitmen organisasi dan kebersyukuran kerja karyawan mempunyai kesamaan. Secara berurutan sebagai kategori dengan prosentase paling banyak adalah sedang, kemudian disusul dengan kategori tinggi, dan terakhir kategori rendah.

Pemaparan di atas juga merupakan kategorisasi dari variabel kebersyukuran kerja. Jika kategorisasi dilihat berdasarkan aspek yang menjadi pembahasan dalam variabel tersebut, maka akan diperoleh 3 kategorisasi dari setiap aspek sesuai dengan konsep yang digunakan sebagai acuan. Ketiga aspek tersebut terdiri dari, ilmu, keadaan, dan amal. Norma yang digunakan dalam kategorisasi setiap aspek ini juga sama dengan penerapan yang lain, yaitu menggunakan 3 bentuk kategori, yaitu: kategori tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 4.7 Kategorisasi Per Aspek Kebersyukuran Kerja**

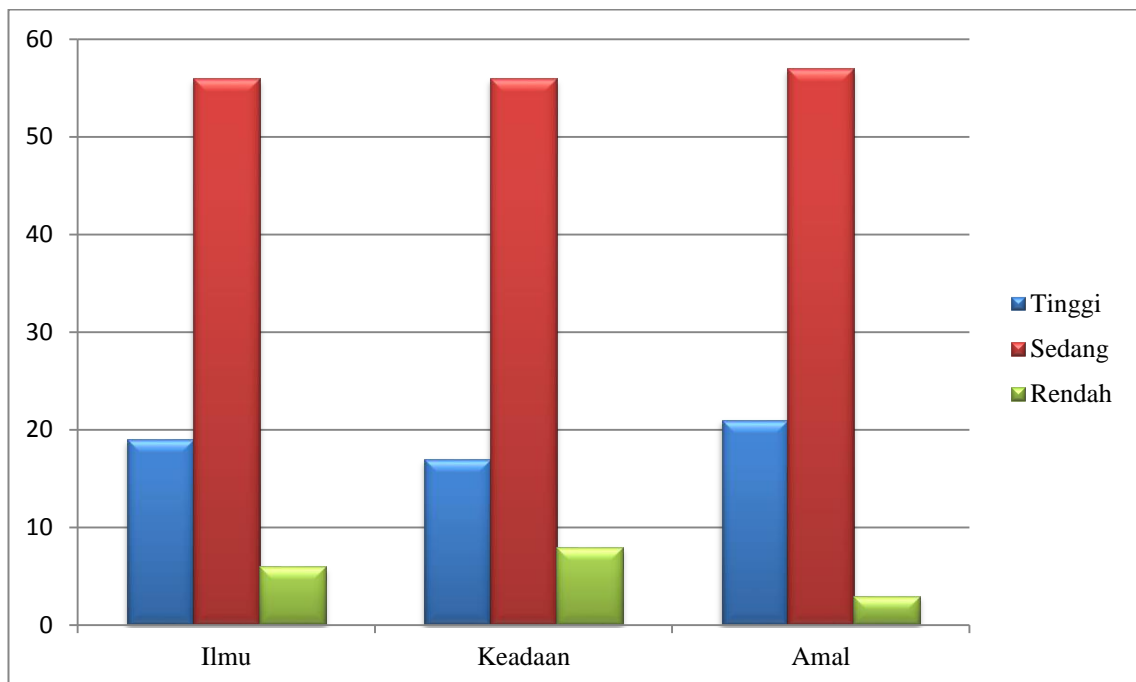
Aspek	Kategori	Kriteria	Kriteria	Jumlah
<b>Ilmu</b>	Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 15$	19 orang
	Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$12 \leq X < 15$	56 orang
	Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 12$	6 orang
<b>Keadaan</b>	Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 24$	17 orang
	Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$19 \leq X < 24$	56 orang
	Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 19$	8 orang
<b>Amal</b>	Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 19$	21 orang
	Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$16 \leq X < 19$	57 orang
	Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 16$	3 orang

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek ilmu berjumlah 19 orang (24%), 56 orang (69%) berada dalam kategori sedang, dan 6 orang (7%) berada dalam kategori rendah.

Selanjutnya karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek keadaan berjumlah 17 orang (21%), karyawan yang termasuk dalam kategori sedang berjumlah 56 orang (69%), dan kategori rendah berjumlah 8 orang (10%).

Aspek terakhir dari variabel kebersyukuran kerja, yaitu amal. Karyawan yang termasuk kategori tinggi berjumlah 21 orang (26%), 57 orang (70%) berada dalam kategori sedang, serta 3 orang (4%) sisanya termasuk dalam kategori rendah. Prosentase setiap kategori tersebut dapat dilihat pada diagram di bawah.

Hasil perolehan setiap kategori dari ketiga aspek komitmen organisasi secara sederhana dapat dilihat pada diagram di bawah.



**Gambar 4.7 Kategorisasi Per Aspek Kebersyukuran Kerja**

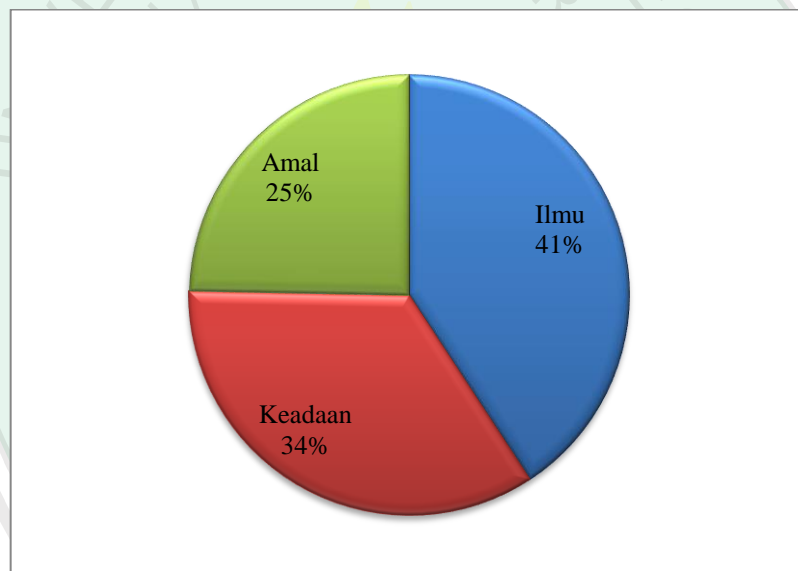
Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa prosentase setiap kategori dari ketiga aspek kebersyukuran kerja menunjukkan perbedaan yang tidak terlalu jauh, terutama pada kategori tinggi dan sedang. Sedangkan dalam kategori rendah meski terdapat perbedaan yang juga tidak begitu signifikan, namun terlihat bahwa prosentase terbesar dari kategori rendah berada dalam aspek keadaan, kemudian disusul dengan aspek ilmu, dan terakhir amal.

Selanjutnya untuk mengetahui aspek tertinggi yang dimiliki setiap karyawan dari ketiga aspek kebersyukuran kerja, juga dilakukan pengkategorisasian dengan menggunakan skor Z sebagaimana pada variabel komitmen organisasi. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai aspek ilmu tinggi daripada kedua aspek lainnya berjumlah 33 orang,



dan karyawan yang mempunyai aspek keadaan tinggi berjumlah 28 orang, sedangkan karyawan yang mempunyai aspek amal tinggi berjumlah 20 orang.

Perolehan hasil setiap aspek tersebut pada dasarnya mempunyai selisih yang tidak jauh berbeda antara satu aspek dengan aspek yang lain, hanya saja aspek ilmu menjadi aspek yang paling banyak dimiliki oleh karyawan, kemudian disusul aspek keadaan, dan terakhir aspek amal. Pembagian prosentase tersebut untuk lebih mudah dalam memahaminya dapat dilihat pada diagram yang tercantum di bawah.



**Gambar 4.8 Kategorisasi Aspek Kebersyukuran Kerja Berdasarkan Skor Z**

#### **4. Uji Normalitas**

Uji asumsi pertama yang dilakukan adalah uji normalitas. Uji normalitas ini dilakukan pada kedua variabel, baik data dari skala komitmen organisasi ataupun kebersyukuran. Norma yang digunakan dalam uji normalitas adalah nilai *Sig.* dalam tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika nilai *Sig.* > 0,05

menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Sig.* < 0,05 menunjukkan data berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4.8 Uji Normalitas Data Komitmen Organisasi**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Komitmen
N		81
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	40.0370
	Std. Deviation	5.43011
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.072
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

a. Test distribution is Normal.

Hasil yang didapatkan berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig.* untuk data komitmen organisasi .645. Angka tersebut berarti nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05 atau  $0,645 > 0,05$ . Artinya, data skala komitmen organisasi berdistribusi normal. Dengan demikian, data tersebut sudah bisa mewakili populasi.

Sementara hasil uji normalitas pada data dari skala kebersyukuran kerja diperoleh nilai *Sig.* 0,059, sehingga jelas nilai *Sig.* lebih besar dari 0,05 atau bisa ditulis  $0,059 > 0,05$ . Dengan begitu, data kebersyukuran kerja juga berdistribusi normal.

**Tabel 4.9 Uji Normalitas Data Kebersyukuran Kerja****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Syukur
N		81
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	51.8272
	Std. Deviation	4.39542
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil analisis diketahui bahwa kedua data terbukti berdistribusi normal. Oleh karenanya, selanjutnya bisa dilakukan analisis korelasi produk momen karena sudah memenuhi syarat digunakannya teknik analisis tersebut.

### 5. Uji Linearitas

Uji asumsi selanjutnya adalah uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data kedua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak. Sebuah data dikatakan linear apabila nilai *Sig.* di *Deviation from Linearity* pada tabel *Anova*  $> 0,05$ . Sebaliknya jika nilai *Sig.* menunjukkan angka  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa pola hubungan kedua variabel tidak linear.

**Tabel 4.10 Uji Linearitas****ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen * syukur	Between Groups (Combined)	947.272	17	55.722	2.487	.005
	Linearity	411.519	1	411.519	18.366	.000
	Deviation from Linearity	535.753	16	33.485	1.494	.130
	Within Groups	1411.617	63	22.407		
	Total	2358.889	80			

Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu kebersyukuran kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat terbukti hubungan antar variabel linear. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *Sig.* yang berada pada angka 0,130. Dimana nilai 0,130 > 0,05.

## 6. Uji Korelasi

Dalam upaya menjawab hipotesa penelitian, maka dilakukan uji korelasi untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang menjadi fokus penelitian. Uji korelasi yang digunakan adalah teknik analisis korelasi produk momen dari Pearson. Pemilihan teknik tersebut dikarenakan sudah memenuhi syarat diberlakukannya uji korelasi, karena data sudah terdistribusi normal dan termasuk jenis data interval.

**Tabel 4.11 Uji Korelasi *Product Moment***

Correlations		Syukur	Komitmen
Syukur	Pearson Correlation	1	.418**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	81	81
Komitmen	Pearson Correlation	.418**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Interpretasi hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan antar kedua variabel, karena nilai probabilitas berada dalam rentang angka 0,000 yang berarti  $\leq 0,05$ . Sumbangan hubungan antar keduanya sebesar 0,418. Hubungan tersebut termasuk kategori cukup kuat dengan sifat hubungan yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat salah satu variabel, maka akan diikuti oleh variabel lainnya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kebersyukuran kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya.

Sementara jika melihat nilai  $r$  tabel berdasarkan jumlah subyek 81 orang, maka dapat digunakan nilai  $r$  tabel pada jumlah 80. Nilai untuk taraf signifikasi 5% adalah 0,220, sedangkan untuk taraf signifikasi 1% adalah 0,285. Koefisien korelasi tersebut dapat dituliskan dengan  $r$  empirik ( $r_e$ ) = 0,418  $\geq$   $r$  teoritik ( $r_t$ ) = 0,220 untuk taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%, sedangkan untuk taraf signifikasi 1% atau taraf kepercayaan sebesar 99% dapat dituliskan dengan  $r$

empirik ( $r_e$ ) = 0,418  $\geq$   $r$  teoritik ( $r_t$ ) = 0,285. Gambaran tersebut secara sistematis dapat diartikan bahwa  $r$  empirik ( $r_e$ ) sebesar 0,418 lebih besar atau sama dengan  $r$  teoritik ( $r_t$ ) baik pada taraf signifikansi 5% atau 1%, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kedua variabel menunjukkan adanya hubungan antara variabel kebersyukuran kerja sebagai variabel bebas (X) dengan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y).

### **C. Analisis Data**

#### **1. Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul**

##### **Ulama Jombang**

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi menjadi sebuah hal yang krusial dan esensial untuk dimiliki oleh sebuah organisasi, karena jika sebuah organisasi memiliki karyawan yang tidak berkomitmen bukan tidak mungkin keberlangsungan serta misi visi organisasi hanya akan menjadi sebuah hal tanpa makna yang tidak menjadi acuan dalam mencapai tujuan bersama. Begitu pentingnya, tidak sedikit organisasi sampai menjadikan komitmen sebagai persyaratan dalam menduduki sebuah jabatan.

Komitmen organisasi sebagaimana yang sudah dijelaskan di awal merupakan salah satu nilai penting yang harus dimiliki oleh mereka yang bergabung dalam sebuah instansi ataupun organisasi. Hal tersebut demikian penting karena faktor penggerak utama organisasi tidak lain adalah karyawan itu sendiri. Dengan adanya komitmen dalam diri karyawan tentunya akan menjadikan mereka lebih produktif, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusinya

demi kemajuan organisasi. Tanpa adanya komitmen dalam diri mereka, niscaya akan semakin sulit dalam upayanya mengembangkan organisasi.

Meyer dan Allen mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis karyawan yang menjadi cerminan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi terhadap keputusannya untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Dalam konsep tersebut membahas tiga model komponen komitmen organisasi yang terdiri dari *affective* atau lebih pada keinginan, *normative* atau kewajiban, dan *continuance commitment* lebih pada kebutuhan (dalam Wolowska, 2014, hal. 129-130).

Keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi terkait dengan seberapa besar keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dikarenakan adanya rasa kenyamanan dan kepemilikan dalam diri, serta manfaat lain yang didapatkan merupakan wujud dari aspek *affective commitment*. Sedangkan keadaan psikologis yang dimaksudkan dapat berupa adanya perasaan akan kewajiban yang dimiliki yang dapat membuat karyawan merasa bersalah ketika memutuskan meninggalkan organisasi adalah bentuk manifestasi dari aspek *normative commitment*. Serta adanya rasa kebutuhan terhadap organisasi baik secara ekonomi atau sosial yang dirasa lebih merugikan diri dan orang-orang disekitar terutama keluarga ketika memutuskan hubungan dengan organisasi menjadi perwujudan dari aspek *continuance commitment* (Meyer & Allen, 1991, hal. 72-78).

Terkait dengan tiga model tersebut, Meyer dkk. mengidentifikasi variasi bentuk perilaku karyawan dalam keputusannya untuk tetap menjadi bagian dari



organisasi. Alasan karyawan yang cenderung bertahan dalam organisasi dikarenakan menginginkannya dimiliki oleh mereka yang mempunyai aspek *affective commitment* tinggi dalam dirinya, sedang mereka yang mempunyai *normative commitment* tinggi tetap bertahan dalam keadaan apapun karena merasa seharusnya melakukan demikian, serta mereka yang mempunyai *continuance commitment* yang tinggi memilih untuk bertahan dengan alasan karena mereka merasa membutuhkannya (dalam Panggabean, 2014, hal, 135-136).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang, dari subyek penelitian yang berjumlah 81 orang diketahui bahwa karyawan yang termasuk dalam kategori sedang adalah 69%. Kategori ini merupakan kategori terbanyak daripada kedua kategori lainnya dengan jumlah karyawan 56 orang. Artinya, secara umum karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang berada dalam kategori ini. Sama halnya dengan mereka yang berada dalam kategori tinggi, mereka pun juga mempunyai dedikasi yang baik terhadap organisasi meski itu jelas berada di bawah mereka yang tergolong kategori tinggi.

Karyawan dengan kategori sedang adalah mereka yang juga mempunyai kesediaan untuk memberikan kemampuan terbaiknya pada organisasi, kepedulian, perhatian, serta bersama-sama menginginkan kemajuan organisasi ke arah yang lebih baik. Mereka pun juga tidak begitu saja meninggalkan organisasi dengan melepaskan tanggung jawabnya. Akan tetapi, kelompok ini memungkinkan berada dalam kebimbangan jika terjadi sesuatu yang tidak baik terkait organisasi. Mereka masih memikirkan kesempatan yang lebih menguntungkan yang mungkin

bisa didapatkan dari tempat lain, baik tidaknya dalam pengambilan keputusan, sehingga bukan tidak mungkin ketika organisasi benar-benar dirasa semakin tidak memberikan kenyamanan, atau tidak lagi sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau diharapkan mengakibatkan terjadinya perputaran karyawan yang seyogyanya bisa dihindari.

Alasan kategori ini menduduki prosentase terbesar dari komitmen karyawan diasumsikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah karakteristik personal yang terkait dengan masa kerja dan jenis kelamin. Masa kerja menjadi salah satu faktor yang memungkinkan mempengaruhi kategori karyawan yang secara umum masih berada dalam kategori sedang. Jika melihat status karyawan yang ada dari jumlah keseluruhan, karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap hanya berjumlah 62 orang, sementara sisanya masih berstatus sebagai karyawan kontrak. Padahal karyawan tetap adalah mereka yang sudah mencapai masa kerja 2 tahun. Dengan begitu, jelas bahwasanya hampir setengah dari jumlah karyawan berstatus sebagai karyawan kontrak.

Sementara melihat perbandingan jumlah karyawan secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa, 36 adalah laki-laki dan 64 adalah perempuan. Dengan demikian, perempuan lebih dominan menduduki berbagai jabatan dalam organisasi yang diasumsikan berpengaruh pada tingkat komitmen karyawan secara umum yang masih berada dalam kategori sedang. Hal tersebut kemungkinan karena perempuan lebih mementingkan keluarga daripada pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung berpengaruh pada komitmennya terhadap organisasi.

Hasil penelitian juga menyebutkan hubungan tersebut tidak signifikan adanya, sehingga tidak mempunyai pengaruh kuat dan konsisten. Lebih penting lagi, hubungan tersebut kerap tidak bisa dijelaskan secara eksplisit. Penelitian yang dilakukan oleh Mottaz menunjukkan hasil bahwa hubungan antara karakteristik demografi dan komitmen bersifat tidak langsung dan tidak dapat dilihat ketika permasalahan terkait kompensasi dan nilai kerja dikendalikan sedemikian rupa dalam (Meyer & Allen, 1991, hal. 69). Akan tetapi, permasalahan dalam penelitian ini terkait dengan gaji itu sendiri, sehingga sangat memungkinkan jika faktor demografi tersebut mempengaruhi tingkat komitmen karyawan secara umum.

Selanjutnya 16% karyawan termasuk dalam kategori yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya dengan total 13 orang. Artinya, mereka yang tergolong dalam kategori ini adalah mereka dengan keadaan psikologis ke arah lebih positif sebagai bentuk cerminan hubungannya dengan organisasinya. Dalam keadaan ini, seorang karyawan akan lebih perhatian dan peduli dengan kebutuhan organisasi, berusaha memberikan yang terbaik, baik dari segi tenaga, pikiran, atau waktu, serta mengutamakan pencapaian tujuan bersama daripada pribadi.

Karyawan dengan kategori ini cenderung mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasinya karena adanya kenyamanan dalam dirinya, sehingga memunculkan perasaan memiliki terhadap organisasinya. Bagaimanapun keadaannya, ketika rasa kepemilikan sudah tertanam dalam diri maka akan sulit untuk melepaskannya. Mereka akan lebih berusaha

mempertahankan apa yang dirasa sudah menjadi miliknya daripada yang tidak. Selain itu, demi menjaga hubungan baik dengan organisasi, mereka memilih tetap bertahan dengan terus menjadi bagian di dalamnya bagaimanapun sulitnya keadaan yang harus mereka jalani, karena dalam konteks ini mereka meyakini dengan memutuskan untuk keluar atau meninggalkan organisasi bukanlah sesuatu yang secara moral patut dilakukan. Di sisi lain, mereka yang termasuk dalam kategori ini juga memungkinkan karena adanya rasa kebutuhan akan pekerjaan itu sendiri, baik demi menjaga keseimbangan ekonomi ataupun sosialnya. Oleh karenanya, mereka akan berusaha tetap tinggal demi memenuhi kebutuhannya yang dapat terpenuhi karena bergabung dengan organisasi.

Dengan demikian, apapun dan bagaimanapun keadaan organisasi yang menjadi naungan mereka, mereka akan senantiasa berusaha memberikan yang terbaik demi keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Karyawan yang termasuk dalam kategori ini lebih memungkinkan mempunyai kepedulian dengan apa yang menjadi permasalahan organisasi. Selain itu, mereka juga akan lebih loyal terhadap organisasi. Tidak mudah bagi mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi apalagi jika itu hanya demi kepentingan pribadi. Karena bagi mereka, bekerja bukan hanya masalah pendapatan atau apa yang bisa didapatkan selama bergabung dengan organisasi, melainkan juga apa yang bisa diberikan kepada organisasi dengan kemampuan yang dimiliki sebagai bentuk dedikasinya dalam membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Dalam hal inilah nantinya dapat terjadi hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara karyawan dengan organisasi.

Kategori terakhir dalam tingkatan komitmen karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang adalah kategori rendah. Prosentase karyawan yang termasuk dalam kategori ini adalah 15% dengan jumlah subyek 12 orang. Karyawan yang berada dalam kategori ini mengindikasikan bahwa keadaan psikologis mereka sebagai cerminan hubungannya dengan organisasi lebih mengarah pada sisi negatif. Hal tersebut memungkinkan terjadi karena mungkin apa yang sebenarnya menjadi harapan mereka selama bergabung dengan organisasi tidak bisa didapatkan. Oleh karenanya, keadaan ini mengakibatkan munculnya perasaan tidak nyaman dalam diri selama bekerja, merasa bahwa pekerjaan bukanlah hal yang berarti baginya, merasa bahwa ia tidak menjadi bagian dari organisasi, dan sebagainya.

Keadaan ini adalah kategori yang paling memungkinkan untuk meninggalkan organisasi, karena ia tidak lagi merasa ada keinginan untuk menjadi bagian di dalamnya, tidak adanya perasaan akan kewajiban secara moral yang sepatutnya dijaga demi hubungan baiknya dengan organisasi, serta kebutuhan yang tidak bisa didapatkan yang memungkinkan bisa didapatkan di tempat lain. Kategori rendah merupakan kategori yang paling sedikit dimiliki oleh karyawan. Artinya, dari jumlah keseluruhan karyawan yang ada, karyawan yang mempunyai komitmen rendah terhadap organisasinya bisa dikatakan relatif wajar. Karena tidak mungkin dalam sebuah organisasi dari banyaknya karyawan yang bergabung di dalamnya, semuanya merasakan hal yang sama dan positif terhadap organisasi sebagai bentuk perbedaan keadaan psikologis setiap karyawan. Meski demikian, bukan tidak mungkin prosentase tersebut dapat berpengaruh pada hal lain dengan

sangat signifikan. Oleh karenanya, penting adanya upaya dari organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawannya.

Sementara berdasarkan kategori dari setiap aspek yang menjadi acuan variabel komitmen organisasi, maka karyawan yang termasuk kategori tinggi untuk aspek *affective commitment* berjumlah 13 orang (16%), kategori sedang berjumlah 55 orang (68%), sedangkan yang termasuk dalam kategori rendah juga berjumlah 13 orang (16%). Dengan begitu, dari jumlah keseluruhan subyek yang ada, mayoritas kategori subyek berdasarkan aspek *affective commitment* berada dalam kategori sedang, sedangkan untuk 2 kategori lainnya, kategori tinggi dan rendah mempunyai prosentase yang sama dalam aspek ini.

Karyawan yang tergolong kategori tinggi dalam aspek ini merupakan mereka yang merasa semakin nyaman secara emosional terhadap organisasinya, yang selanjutnya dapat termanifestasi pada seberapa besar bentuk kepedulian, perhatian, dan sejenisnya terhadap organisasinya demi kemajuan bersama. Karyawan yang mempunyai aspek ini dalam diri cenderung menghargai pengalaman kerja serta kemampuan yang dimiliki. Mereka tidak segan-segan memberikan kontribusi terbaik demi efektivitas organisasinya. Hal tersebut dilakukan sebagai sarana mempertahankan hubungannya dengan organisasi (Meyer & Allen, 1991, hal. 75).

Aspek ini dapat muncul dan berkembang atas dasar dorongan dalam diri terkait dengan kenyamanan, keamanan, serta manfaat lain yang dirasakan dan didapatkan selama bergabung dalam organisasi, sehingga memunculkan perasaan memiliki akan pekerjaannya dan menjadi bagian dari organisasinya. Dalam hal ini,

mereka merasa segala bentuk yang menjadi permasalahan organisasi juga menjadi masalah mereka yang seharusnya segera dicarikan solusi atau jalan keluar yang dirasa paling efektif. Oleh karenanya, semakin tinggi keadaan tersebut bisa diperoleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasinya (Sutrisno, 2010, hal. 293).

Begitupun dengan karyawan yang tergolong dalam kategori sedang. Mereka tidak jauh berbeda dengan karakteristik karyawan yang tergolong dalam kategori tinggi. Akan tetapi, jelas bahwa kadar golongan ini berada di bawah kategori tinggi. Kategori ini mencerminkan mereka yang kerap berada antara 2 pilihan. Misalnya, adanya rasa ingin bertahan dalam organisasi dan tidak, adanya kenyamanan dengan bergabung dalam organisasi dan tidak, dan sebagainya. Sebaliknya karyawan yang termasuk kategori rendah dalam aspek *affective commitment* merupakan mereka yang mempunyai hubungan negatif dengan organisasi secara psikologis. Mereka tidak merasakan kenyamanan dengan bergabung di dalamnya, sehingga tidak adanya rasa kepemilikan atau menjadi bagian dari organisasi. Oleh karenanya, keadaan ini memungkinkan dapat berimplikasi pada sikap kerja yang negatif. Misalnya, tidak adanya rasa kepedulian atau perhatian dengan hal-hal yang terkait organisasi, enggan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal, dan sejenisnya.

Sementara berdasarkan kategorisasi aspek kedua dari komitmen organisasi. Dimana karyawan yang tergolong mempunyai aspek *normative commitment* tinggi berjumlah 23 orang (28%), selanjutnya untuk kategori sedang berjumlah 49 orang (61%), serta yang termasuk dalam kategori rendah berjumlah



9 orang (11%). Seperti halnya dengan aspek yang lain, kategori yang paling banyak berada dalam kategori sedang, kemudian disusul kategori tinggi, dan terakhir kategori rendah.

Karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek kedua ini adalah mereka yang lebih menitikberatkan pada kewajiban moral yang seharusnya dilakukan seorang karyawan demi memelihara hubungannya dengan organisasi. Karyawan yang terdorong untuk tetap tinggal dalam organisasi dan memberikan kemampuan terbaiknya, baik materi ataupun non-materi dikarenakan adanya kewajiban moral itu sendiri, sehingga ketika kewajiban tersebut tidak bisa dilakukan seorang karyawan untuk organisasinya maka akan timbul perasaan tidak nyaman dan bersalah dalam diri (Summer dan Acito dalam Sutrisno, 2010, hal. 293).

Perasaan akan kewajiban ini kemungkinan salah satunya dapat terjadi sebagai hasil dari internalisasi nilai normatif. Pengalaman sosial dapat menjadi penyebab adanya rasa kewajiban. Misalnya didikan orang tua, keluarga, serta lingkungan tempat tinggal atau budaya mengajarkan bagaimana seharusnya seseorang menjaga hubungan, baik itu perorangan maupun kelompok. Oleh karenanya, mereka dengan latar belakang kehidupan yang demikian lebih memungkinkan mempunyai aspek komitmen ini dalam dirinya daripada mereka yang tidak. Mereka lebih mementingkan bagaimana cara menjaga hubungannya dengan baik tanpa memprioritaskan kepentingan pribadi, apa yang benar dilakukan dan apa yang tidak secara moral (Meyer & Allen, 1991, hal. 77-78).

Sementara karyawan yang termasuk kategori sedang dalam aspek ini

mempunyai karakteristik yang juga tidak jauh berbeda dengan mereka yang termasuk kategori tinggi. Hanya saja perasaan akan kewajiban mereka berada di bawah mereka yang termasuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini, masih memungkinkan mereka berada dalam kebimbangan terkait dengan nilai-nilai moral yang diyakini. Dalam satu sisi mereka menilai bahwa seharusnya melakukan demikian, sedang disisi lain ada perasaan untuk tidak melakukannya. Sebaliknya bagi karyawan yang termasuk kategori rendah dalam aspek ini merupakan mereka yang secara moral merasa tidak adanya kewajiban untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan semaksimal mungkin ataupun bertahan dalam organisasi, bagaimanapun keadaannya.

Aspek terakhir dari komitmen organisasi adalah *continuance commitment*. Dimana karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek terakhir, yaitu *continuance commitment* berjumlah 31 orang (38%), kategori sedang berjumlah 47 orang (58%), dan terakhir kategori rendah hanya 3 orang (4%). Prosentase terbesar juga berada dalam kategori sedang, kemudian disusul kategori tinggi, dan terkecil adalah kategori rendah.

Karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek ini kemungkinan lebih didasarkan pada biaya yang akan ditanggung ketika meninggalkan organisasi, baik secara ekonomi dan sosial (Jaros, 2007, hal. 7). Konsep komitmen yang terakhir ini merupakan sebuah perwujudan karyawan yang mempunyai ketelitian dalam untung rugi. Mereka cenderung memikirkan dan mempertimbangkan apa yang akan diperoleh ketika memutuskan untuk tetap tinggal ataupun keluar. Dengan begitu, mereka akan mempunyai daya tahan atau

komitmen yang tinggi terhadap organisasi jika pemutusan hubungan atau keluar dari organisasi yang sekarang mengharuskannya memberikan pengorbanan yang semakin tinggi (Sutrisno, 2010, hal. 293). Oleh karenanya, aspek ini lebih dominan pada kebutuhan karyawan terhadap organisasi karena tidak adanya kesempatan untuk mempunyai alternatif pekerjaan lain (Meyer & Allen, 1991, hal. 72).

Sementara karyawan yang termasuk kategori sedang dalam aspek ini juga tidak jauh berbeda dengan aspek lain di kategori yang sama. Meski secara karakteristik mempunyai sikap-sikap yang dimiliki oleh mereka yang termasuk kategori tinggi, mereka adalah kelompok yang memungkinkan kerap terjadi kebimbangan dalam dirinya. Dalam hal ini kemungkinan adanya rasa kebutuhan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, disisi lain mereka menginginkan kesempatan yang lebih besar yang tidak bisa didapatkan dari organisasinya sekarang. Sedangkan karyawan yang termasuk kategori rendah dalam aspek ini kemungkinan terjadi karena tidak adanya rasa kebutuhan baik secara ekonomi ataupun sosial dengan organisasi atau adanya kebutuhan yang tidak bisa terpenuhi dengan bergabung dalam organisasi. Oleh karenanya, ketika ada kesempatan lebih besar di tempat lain, kategori ini lebih memungkinkan memilih kesempatan tersebut daripada harus bertahan dalam organisasinya sekarang.

Berdasarkan skor Z yang sudah dilakukan guna mengetahui aspek tertinggi yang dimiliki setiap karyawan dari ketiga aspek komitmen organisasi, menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan dari keseluruhan subyek yang berjumlah 81 orang, karyawan yang mempunyai aspek *affective commitment*

tinggi daripada kedua aspek lainnya berjumlah 30 orang (37%), dan karyawan yang mempunyai aspek *normative commitment* tinggi berjumlah 29 orang (36%), sedangkan karyawan yang mempunyai aspek *continuance commitment* tinggi berjumlah 22 orang (27%). Perolehan hasil setiap aspek pada dasarnya mempunyai selisih yang relatif sedikit antara satu aspek dengan aspek yang lain, hanya saja aspek *affective commitment* menjadi aspek yang paling banyak dimiliki oleh karyawan, kemudian disusul aspek *normative commitment*, dan terakhir *continuance commitment*.

Perlu ditekankan bahwa hubungan antara ketiga komponen dari komitmen organisasi tersebut dengan perilaku karyawan menjadi semakin rumit yang membutuhkan pemikiran dan pemecahan masalah lebih efektif jika dibandingkan dengan fakta yang ada. Misalnya, bagi mereka yang mempunyai *continuance commitment* atau kebutuhan yang tinggi sudah cukup membuatnya tetap bergabung dalam organisasi, bukan tidak mungkin memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya meskipun mereka mempunyai aspek komitmen tersebut rendah dalam dirinya bukan berarti mereka akan memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Begitupun dengan kemungkinan fakta yang akan terjadi dari dua komponen lain (Meyer & Allen, 1991, hal. 74).

Berdasarkan pemaparan di atas menunjukkan bahwa komitmen memang menjadi sebuah nilai penting yang harus dimiliki karyawan terhadap organisasi demi menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan, sehingga berhasil atau tidaknya organisasi salah satunya ditentukan dengan komitmen karyawannya. Dengan demikian, komitmen merupakan salah satu kunci dalam menciptakan

kondisi kerja yang kondusif. Hal tersebut nantinya berpengaruh pada terciptanya organisasi yang efektif dan efisien.

## **2. Tingkat Kebersyukuran Kerja Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul**

### **Ulama Jombang**

Kebersyukuran merupakan salah satu pembahasan yang dikaji dalam konsep *positive psychology*. Banyak tokoh dari Barat yang berusaha mengungkap makna dari konsep tersebut, mulai dari McCullough, Watkins, dkk. dan masih banyak lagi. Hal tersebut kian menarik minat mereka untuk lebih memahami kontribusi penting dalam kehidupan. Namun, pada dasarnya konsep tersebut sudah terlebih dulu dibahas dalam kalangan cendekia muslim. Salah satunya adalah Al-Ghazali yang berhasil dengan karangannya yang sampai sekarang masih dianggap fenomenal, *Ihya' Ulumuddin*. Penemuan-penemuan dari tokoh muslim tidak kalah menarik dari penemuan-penemuan Barat yang kini menduduki cakrawala keilmuan kita. Hanya saja, karena keterbatasan serta kemampuan kita yang kerap dianggap sebelah mata menjadikan kedudukan keilmuan kita sendiri semakin terpojok.

Imam Abu Hamid Muhammad Al-Ghazali mendefinisikan konsep syukur mencakup 3 komponen. *Pertama*, ilmu dengan mengetahui kenikmatan yang diperoleh berasal dari Allah SWT beserta perantaranya. *Kedua*, keadaan dengan kesenangan atas nikmat yang diperoleh yang nantinya mengantarkan untuk semakin dekat dengan-Nya. *Ketiga*, amal dengan menggunakan kenikmatan tersebut dalam jalan yang diridhoi Allah SWT (2009, hal. 395).

Istilah syukur kerap kali dijustifikasi dalam membenaran tindakan menerima apa adanya, dengan tanpa usaha untuk melakukan kreativitas, inovasi atau improvisasi, bahkan dimaknai untuk menghentikan tindakan dalam peningkatan kualitas diri. Hal tersebut bukanlah konsep syukur yang diajarkan, karena syukur yang demikian adalah kesalahan. Sebab nantinya penafsiran yang demikian adanya membuat seseorang terjebak dalam statisme, kejumudan, ataupun penghentian kualitas diri. Mensyukuri yang sudah ada setelah berusaha semaksimal mungkin baru termasuk konsep yang benar (Azhar, 2010, hal. 42-43). Syukur bukan pula diartikan ketika hanya mendapatkan kesenangan ataupun harapan yang sudah tercapai. Syukur seperti itu wajar adanya, namun lebih dari itu syukur ketika menghadapi keadaan yang sulit akan jauh lebih bermakna. Seseorang yang seperti inilah yang bisa disebut dengan pandai bersyukur (Widodo, 2010, hal. 186).

Dalam konteks ini, kebersyukuran kerja diartikan dengan bagaimana seorang karyawan mampu mensyukuri apapun terkait pekerjaannya. Dengan bersyukur seorang karyawan akan lebih mungkin memperhatikan manfaat dan aspek yang menyenangkan dari pekerjaan mereka dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga mereka lebih menyadari apa yang sudah didapatkan dari organisasi. Dengan begitu, karyawan akan berpikir berulang kali untuk meninggalkan organisasi jika melihat manfaat yang sudah didapatkan selama bergabung dengan organisasi. Pengakuan manfaat atas apa yang diperoleh serta menitikberatkan pada aspek positif pekerjaan daripada negatifnya memungkinkan dapat menumbuhkan perasaan lebih dalam menikmati pekerjaan dan ingin tetap

tinggal dalam organisasi (Baker, 2011, hal. 9-10). Akan tetapi, banyak organisasi yang belum memahami peran penting dari adanya rasa syukur dalam diri karyawannya yang secara signifikan memberikan kontribusi positif terhadap organisasinya. Begitupun penelitian yang mengkaji perihal tersebut masih terlalu minim jika dibandingkan konsep syukur secara umum dalam kehidupan (Buote, tanpa tahun).

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah terkumpul, dapat diketahui bahwa tingkat kebersyukuran karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang terkait dengan pekerjaannya mayoritas berada dalam kategori sedang. Dimana persentase yang didapatkan mencapai 72% dengan jumlah karyawan 58 orang dari total keseluruhan subyek yang berjumlah 81 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan yang ada sudah cukup mensyukuri pekerjaannya. Dalam kategori ini, mereka sudah memahami bahwa pekerjaan yang kini digelutinya merupakan salah satu bentuk kenikmatan yang diberikan Sang Pencipta kepadanya melalui perantara-perantaranya. Tanpa adanya perhatian dan kasih-sayang-Nya niscaya pekerjaan tersebut tidak akan pernah ia rasakan. Oleh karenanya, bagaimanapun keadaan pekerjaannya seyogyanya mampu mengantarkan pada ketakwaannya, serta mampu menjaga amanah yang sudah diberikan kepadanya dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin.

Di sisi lain, ketika sesuatu yang tidak diharapkan terjadi dapat membuat mereka lupa akan segala kebaikan atau nikmat yang selama ini sudah ia rasakannya. Mereka hanya fokus pada kerugian ataupun nilai negatif dari sebuah



permasalahan yang sedang dihadapi tanpa berpikir panjang bahwa semuanya merupakan bentuk ujian dan cobaan. Selain itu, ketika mereka lebih mampu memahami setiap masalah yang dihadapi tentunya akan menjadi pembelajaran sebagai jalan untuk meningkatkan derajat di hadapan Pencipta-Nya. Dengan begitu, kategori ini adalah mereka yang dalam satu sisi mampu mensyukuri dan menerima bagaimanapun keadaan dalam pekerjaannya yang membuatnya untuk semakin berusaha memberikan yang terbaik. Sedangkan di sisi lain masih adanya rasa penolakan dalam diri ketika hal yang tidak diinginkan terjadi. Mereka masih tidak bisa menyikapi hal-hal tersebut dengan lebih positif yang bisa membuatnya untuk lebih mensyukuri nikmat yang ada.

Kategori selanjutnya yang mendapatkan prosentase sebesar 21% dengan jumlah subyek 13 orang adalah kategori tinggi. Kategori ini menduduki tingkat kedua terbanyak setelah kategori sedang. Karyawan yang tergolong dalam kategori ini benar-benar mereka yang mampu menerima dengan tetap mensyukuri apapun dan bagaimanapun keadaan pekerjaannya, tanpa ada perasaan atau pikiran negatif atas apa yang terjadi. Mereka memahami bahwa semua yang terjadi kepadanya adalah sebuah proses perjalanan hidup yang seharusnya demikian adanya. Oleh karenanya, karyawan dengan kategori ini adalah mereka yang memahami benar apa arti kenikmatan yang sudah didapatkan dalam hidupnya, salah satunya adalah pekerjaannya kini. Bagaimanapun keadaan pekerjaan yang kerap membuat orang merasa tidak nyaman dan berharap yang lebih baik, mereka tetap bisa melihat dari segi positifnya.



Kategori ini memang tidak mudah untuk dimiliki, namun ketika sudah mampu mencapainya, maka akan ada perasaan tenang dalam diri. Mereka tidak lagi memikirkan apa yang bukan menjadi hak mereka dengan terus merasa kurang dalam segala hal, mereka mensyukuri apa yang dimilikinya dan tetap berusaha yang terbaik. Mereka adalah golongan yang bahagia dengan keadaannya. Namun, keadaan tersebut tidak menjadikan mereka berada dalam statisisme yang membuat kualitas diri dan hidup mereka tidak berkembang. Akan tetapi, dengan penerimaannya atas segala sesuatu tetap membuat mereka untuk berusaha lebih baik lagi dari waktu ke waktu. Selain itu, mereka lebih memungkinkan memahami konsep kebersyukuran. Bersyukur atas semua keadaan yang ada niscaya akan ditambah dan ditambah lagi sebagaimana yang dijelaskan dalam firman *Allah Azza Wajalla* surat Ibrahim ayat 7. Tambahan nikmat tersebut adalah sebuah kepastian bukan sebatas kemungkinan belaka.

Kategori terakhir dan yang paling sedikit dimiliki karyawan dalam tingkat kebersyukuran terhadap pekerjaannya adalah kategori rendah. Kategori ini hanya mendapatkan prosentase sebesar 7% dengan jumlah subyek 6 orang. Kedudukan ini juga sama dengan kedudukan tingkat komitmen organisasi karyawan. Setidaknya apa yang harus dilakukan dalam kategori ini juga tidak jauh dengan yang harus dilakukan guna meningkatkan tingkat komitmen karyawan. Namun, konsep kebersyukuran lebih pada kualitas diri terkait dengan seberapa besar kebersyukuran karyawan terutama dalam pekerjaannya, sedangkan komitmen adalah bentuk hubungan diri dengan yang lain yang dalam hal ini adalah organisasi sendiri.

Karyawan dengan kategori ini adalah mereka yang lebih fokus pada nilai negatif dari segala sesuatu, tanpa berpikir dan berusaha memahami apa yang sedang dihadapi. Karyawan seperti ini lebih sulit untuk menerima apa yang terjadi dalam kehidupannya, begitupun dalam pekerjaannya. Mereka cenderung merasa kurang dalam segala hal, sehingga hanya melihat orang lain yang dirasa lebih baik darinya dan tidak melihat orang yang kurang beruntung jika dibandingkan dirinya. Mereka tidak memahami bahwa apa yang didapatkan sekarang juga merupakan sebuah kenikmatan yang belum tentu bisa dirasakan orang lain ataupun malah kehidupan yang jauh diharapkan orang lain yang tidak bisa dirasakan.

Sementara jika dilihat kategorisasi berdasarkan setiap aspek dari variabel kebersyukuran kerja, maka karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek ilmu berjumlah 19 orang (24%), 56 orang (69%) berada dalam kategori sedang, dan 6 orang (7%) berada dalam kategori rendah. Karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek ini mengindikasikan bahwa mereka mengetahui akan kenikmatan yang tidak lain adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang didapat menjadi sebuah kenikmatan dalam hidupnya yang sepatutnya disyukuri. Dimana pekerjaan tersebut diberikan kepadanya atas izin Sang Pemberi Nikmat, *Allah azza wajalla* dengan segala bentuk perantaranya.

Kategori sedang dalam aspek ini pun seperti halnya mereka yang termasuk dalam kategori tinggi. Namun, dalam hal ini pekerjaan mereka disatu sisi diyakini sebagai kenikmatan yang didapatkan, di satu sisi memungkinkan adanya penolakan dalam diri yang menginginkan kenikmatan lebih. Mereka berada dalam kebingungan untuk mempercayai sebagai kenikmatan yang diberikan Tuhan

kepadanya. Sedangkan bagi mereka yang termasuk dalam kategori rendah, pekerjaan yang seperti ini adanya dan digelutinya sekarang bukanlah bentuk kenikmatan. Kenikmatan bagi mereka hanyalah sesuatu yang diinginkan dan kemudian bisa didapatkan. Ketika sesuatu yang terjadi bukanlah yang diinginkan, maka jelas hal itu bukan kenikmatan baginya. Mereka tidak memahami bagaimanapun keadaan yang dialaminya merupakan kehendak-Nya yang seharusnya dijalani dengan tetap berusaha dalam setiap prosesnya.

Selanjutnya karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek keadaan berjumlah 17 orang (21%), karyawan yang termasuk dalam kategori sedang berjumlah 56 orang (69%), dan kategori rendah berjumlah 8 orang (10%). Karyawan yang tergolong kategori tinggi dalam aspek ini adalah mereka yang tetap berusaha menerima semua keadaan yang ada di tempat kerja dengan gembira dan senang, karena bagaimanapun keadaan pekerjaan seyogyanya mampu dipahami sebagai bentuk kenikmatan dalam hidupnya, karena keadaan yang demikian belum tentu bisa dirasakan orang lain. Bahkan tidak menutup kemungkinan keadaan yang seperti itu merupakan keadaan yang sangat diharapkan dan dinantikan sebagian yang lain dalam hidupnya yang tidak menjadi kenikmatan sebagian lainnya yang sudah mendapatkan.

Kategori sedang dalam aspek ini merupakan mereka yang berada antara perasaan senang dan sedih. Ketika sesuatu terkait dengan pekerjaannya dirasa menyenangkan maka akan membuat mereka menyadari dan gembira akan semua yang terjadi kepadanya. Sebaliknya jika hal-hal yang tidak menyenangkan terjadi dengan pekerjaannya memungkinkan adanya perasaan kecewa dalam diri yang

mempengaruhi bagaimana prasangkanya kepada Tuhan. Misalnya, ada permasalahan dalam pekerjaannya yang menuntut mereka untuk bekerja lebih keras lagi. Sedangkan bagi mereka yang termasuk kategori rendah hanya menitikberatkan pada kenyamanan tanpa berusaha memahami manfaat yang bisa diambil atas apa yang terjadi kepadanya. Mereka termasuk karakteristik karyawan yang hanya menganggap kenikmatan adalah sesuatu yang baik. Oleh karenanya, ketika ada masalah dalam pekerjaannya mereka hanya menganggapnya sebagai beban. Padahal dengan adanya masalah, mereka yang bisa berpikir lebih positif akan menganggap sebagai proses pembelajaran dan pengalaman berharga.

Aspek terakhir dari variabel kebersyukuran kerja, yaitu amal. Karyawan yang termasuk kategori tinggi berjumlah 21 orang (26%), 57 orang (70%) berada dalam kategori sedang, serta 3 orang (4%) sisanya termasuk dalam kategori rendah. Karyawan yang termasuk kategori tinggi dalam aspek amal mengindikasikan karakteristik karyawan yang mempunyai niat untuk selalu memberikan yang terbaik; saling menjaga hubungan antara rekan kerja, atasan, ataupun bawahan; serta berusaha melakukan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya dengan maksimal, sehingga kenikmatan yang berupa pekerjaan tersebut dapat dimanfaatkan di jalan yang semestinya bukan hanya untuk mengambil keuntungan secara sepihak dan merugikan pihak yang lain.

Karyawan yang termasuk kategori sedang dalam aspek ini juga tidak jauh berbeda dengan mereka yang termasuk kategori tinggi, meskipun jelas hal tersebut tetap berada di bawah kategori tinggi. Hanya saja karyawan yang

termasuk kategori ini kemungkinan masih pilah pilih dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, ataupun dalam menjalin hubungan dengan rekan kerjanya, membantu sesama rekan kerja, dan sebagainya. Sedangkan bagi karyawan yang termasuk kategori rendah kemungkinan sulit untuk bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal, menjaga hubungan baik antara sesama rekan kerja, atasan ataupun bawahan, serta tidak adanya keinginan untuk saling membantu dan meringankan beban sesama. Mereka hanya melakukan apa yang sekiranya ingin dilakukan tanpa harus memikirkan akibat apa yang akan terjadi karenanya. Mereka tidak menyadari akibat dari perilakunya tersebut yang memungkinkan dapat merugikan dirinya, rekan kerja, ataupun organisasinya.

Selanjutnya berdasarkan skor Z diketahui bahwa bahwa karyawan yang mempunyai aspek ilmu tinggi daripada kedua aspek lainnya berjumlah 33 orang (41%), dan karyawan yang mempunyai aspek keadaan tinggi berjumlah 28 orang (34%), sedangkan karyawan yang mempunyai aspek amal tinggi berjumlah 20 orang (25%). Perolehan hasil setiap aspek tersebut pada dasarnya mempunyai selisih yang tidak jauh berbeda antara satu aspek dengan aspek yang lain, hanya saja aspek ilmu menjadi aspek yang paling banyak dimiliki oleh karyawan, kemudian disusul aspek keadaan, dan terakhir aspek amal.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa syukur memang menjadi sebuah jalan setiap orang untuk menikmati apa yang dimilikinya sekarang, bukan masa lalu ataupun masa yang akan datang. Tanpa ada rasa syukur dalam diri mustahil seseorang akan bisa menerima keadaannya. Begitupun dengan

pekerjaan yang digelutinya (Widodo, 2010, hal. 187). Begitupun rasa syukur dalam ruang lingkup pekerjaan. Mensyukuri pekerjaan terbukti secara signifikan meningkatkan hal positif bagi pekerjaannya daripada mensyukuri kehidupan secara umum. Hal tersebut dapat yang mengantarkan lingkungan kerja yang lebih positif, termasuk kepuasan kerja yang lebih besar, dan kekompakan antar rekan kerja. Selain itu, karyawan yang bersyukur dengan pekerjaan berimplikasi terhadap organisasi dengan berkurangnya keinginan karyawan untuk mencari peluang pekerjaan di tempat lain, sehingga meminimalisir biaya perputaran karyawan itu sendiri (Buote, tanpa tahun).

### **3. Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang**

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan antara variabel kebersyukuran kerja dengan komitmen organisasi, maka dapat diketahui bahwa antara keduanya memang ada hubungan yang signifikan. Nilai probabilitas berada dalam rentang angka 0,000 yang berarti  $\leq 0,05$ , serta sumbangan hubungan antar keduanya sebesar 0,418. Hubungan tersebut termasuk kategori cukup kuat dengan sifat hubungan yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat kebersyukuran kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya.

Penelitian ini meski mengambil tema yang belum banyak menarik perhatian para peneliti, khususnya pada konsep kebersyukuran kerja, bukan berarti penelitian ini adalah satu-satunya dan pertama kali dilakukan. Pada awal-

awal tulisan ini pun sudah disinggung beberapa penelitian yang mendasari teori tersebut. Sementara penelitian serupa guna mendukung penelitian ini dilakukan oleh Nabila (2007) dengan judul Hubungan Antara Rasa Syukur dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PG. Kebon Agung Malang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel dengan kontribusi rasa syukur sebesar 56,3% terhadap komitmen organisasi.

Hasil observasi dan wawancara terkait perihal tersebut menjadi penguat adanya hubungan antara kebersyukuran kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hal tersebut dapat tercermin dari sikap kerja para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka begitu antusias untuk menceritakan hal-hal terkait pekerjaannya ataupun organisasi sebagai wujud penerimaan mereka akan pekerjaannya. Mulai dari keberuntungan bisa bekerja dan menjadi bagian dari organisasi; kenyamanan baik dalam hubungan sosial antar rekan kerja ataupun lingkungan tempat kerja secara fisik; keberadaan organisasi sebagai jalan pengabdian dan ibadah; perkembangan organisasi sendiri ataupun harapannya pada organisasi. Selain itu, adanya rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang dapat tercermin selama bekerja. Mulai dari saling membantu sesama rekan kerja, baik untuk tugas pribadi ataupun agenda bersama organisasi; canda tawa yang menyelingi suasana kerja sehingga membuatnya semakin hidup penuh warna, saling berbagi ketika ada kabar duka ataupun bahagia dari karyawan, dan sebagainya.



Berbagai sikap kerja karyawan inilah berimplikasi pada keputusannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hal tersebut secara sederhana mencerminkan adanya komitmen dalam diri karyawan itu sendiri terhadap organisasinya, baik keputusan tersebut didasari adanya keinginan, kewajiban, serta kebutuhan, ataupun variasi dari ketiganya. Hasil observasi dan wawancara sederhana pun menunjukkan fakta yang demikian. Beberapa karyawan menyatakan karena adanya kenyamanan bergabung dengan organisasi, baik secara sosial atau lingkungan fisik yang sesuai dengan personal, sehingga menuntun mereka merasa ikut memiliki organisasi. Oleh karenanya, bagaimanapun keadaannya mereka akan senantiasa memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan organisasi. Terdapat pula karyawan yang menyatakan karena adanya perasaan kewajiban secara moral, sehingga membuat mereka merasa tidak seharusnya meninggalkan organisasi bagaimanapun keadaannya. Hal tersebut memungkinkan karena karyawan merasa adanya tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya yang harus dijaga dengan baik, serta kesempatan yang diberikan kepadanya sebagai jalan untuk pengembangan dan produktivitas diri semakin baik. Selain itu, terdapat karyawan yang menyatakan karena faktor kebutuhan baik secara ekonomi ataupun sosial yang menuntut mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Dengan demikian, bersyukur akan pekerjaan memang menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Karyawan yang dalam pekerjaannya mampu mensyukuri bagaimanapun keadaannya, dapat menikmati semua yang terjadi kepadanya dengan selalu



mengambil nilai positifnya, serta memahami bahwa semua yang terjadi adalah kehendak Sang Pencipta yang seharusnya demikian adanya dan tetap berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal memungkinkan berkontribusi pada keadaan psikologis mereka sebagai cerminan hubungannya dengan organisasi. Mereka cenderung mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, karena adanya kenyamanan dalam diri, sehingga mewujudkan rasa kepemilikan. Dalam keadaan ini, mereka akan lebih peduli dengan permasalahan organisasi dengan berusaha mencari solusi terbaik demi kemajuan dan kepentingan bersama. Sikap seperti ini yang menunjukkan adanya komitmen dalam diri karyawan.

Komitmen menjadi salah satu kunci organisasi dalam menjaga keberlangsungannya. Tanpa adanya komitmen dalam diri karyawan sangatlah sulit untuk membuat mereka bisa memberikan kemampuan yang terbaik, berjuang, serta berkorban demi kemajuan bersama ke arah yang lebih baik, karena dengan komitmen dapat mengantarkan karyawan untuk mempunyai rasa memiliki, keinginan, kenyamanan, kewajiban, serta kebutuhan terhadap organisasi.

Apalagi jika melihat keadaan organisasi yang relatif baru, tentu dalam hal inilah karyawan yang mampu berkontribusi besar bagi organisasi, baik tenaga, pikiran, dan waktunya, berorientasi pada kemajuan organisasi, perhatian dan kepedulian, serta mengutamakan pencapaian tujuan bersama daripada pribadi menjadi sangatlah krusial. Hal tersebut dikarenakan perkembangan sebuah organisasi sangatlah ditentukan oleh kemampuan karyawannya sendiri (Nangoi,

1994, hal. 122). Mereka nantinya akan menjadi saksi hidup apakah kedepannya perkembangan organisasinya semakin lebih baik ataupun sebaliknya. Selain itu, mereka yang mampu mensyukuri bagaimanapun keadaan pekerjaannya sebagai bentuk kenikmatan yang belum tentu bisa dirasakan orang lain. Sikap inilah nantinya dapat mengantarkan pada pemahaman akan penerimaan karyawan dengan berbagai keadaan yang ada dengan tetap berusaha untuk lebih baik.

Bagaimanapun keadaan pekerjaan yang ada seharusnya dapat menjadi jalan untuk lebih meningkatkan iman dan takwa kepada Sang Pemberi Nikmat atas cinta kasih sayang-Nya sehingga masih bisa mendapatkan pekerjaan jika dibandingkan dengan mereka yang berstatus sebagai pengangguran. Apalagi di zaman yang seperti sekarang ini, pengangguran bukan hanya dialami oleh mereka yang tidak berpendidikan, berusia lanjut, tanpa keahlian dan sejenisnya, karena tingkat pendidikan yang tinggi, muda dengan pesona yang masih energik, serta berbagai keahlian yang dimiliki tidak menjadi jaminan mendapat pekerjaan yang layak sesuai dengan harapan.

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut kabupaten/kota Jombang tahun 2011-2014 berurutan menunjukkan prosentase sebesar 6,58%, 6,72%, 5,58%, dan 4,39%. Sedang total pengangguran di Jawa Timur mencapai 5,33%, 4,09%, 4,30%, dan 4,19% dengan urutan yang sama. Selain itu, jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang termasuk angkatan kerja mencapai 604.172 orang dari total di Jawa Timur 20.149.998 orang pada tahun 2014 (diunduh 13 Januari 2016).

Jika melihat fakta tersebut bukankah jauh lebih beruntung mereka yang mempunyai pekerjaan, bagaimanapun keadaan yang sedang dihadapi daripada mereka di luar sana yang tidak berkesempatan mempunyai pekerjaan ataupun pengangguran. Baik pendapatan yang belum mencapai Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), organisasi yang baru merintis sehingga membutuhkan kerja keras para karyawannya demi kemajuan organisasi, dan sebagainya. Artinya, mereka yang mampu bersyukur akan lebih bisa melihat dari sudut pandang lain yang lebih positif daripada hanya fokus pada kekurangannya. Hal tersebut tidak menjadikan mereka untuk tidak bersyukur ataupun tidak berkomitmen terhadap organisasi.

Syukur merupakan sebuah jalan setiap orang untuk menikmati apa yang dimilikinya sekarang, bukan masa lalu ataupun masa yang akan datang. Tanpa ada rasa syukur dalam diri mustahil seseorang akan bisa menerima keadaannya. Begitupun dengan pekerjaan yang digelutinya (Widodo, 2010, hal. 187). Mereka akan cenderung mencari-cari cela untuk mendapatkan sesuatu yang lebih dengan menghalalkan segala cara, sehingga tidak sedikit yang berujung pada kesengsaran diri sebagai akibat dari perbuatannya.

Karyawan yang mampu mensyukuri apa yang menjadi miliknya sekarang akan berusaha memaksimalkan kemampuannya. Mereka dapat melihat aspek lain dari pekerjaan mereka yang mampu membuatnya semakin menikmati pekerjaannya, merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugas serta kewajibannya, serta masih banyak manfaat lain yang didapatkan dari

pekerjaannya dan bisa dimaksimalkan daripada hanya fokus pada kekurangan atau ketidakpuasan yang dirasakan selama bekerja.

Dengan demikian, penting adanya konsep kebersyukuran yang harus dipahami kontribusinya dalam kehidupan baik secara umum ataupun khusus, seperti halnya kebersyukuran terhadap pekerjaannya. Namun, hingga kini minimnya pembahasan kebersyukuran kerja menjadi problematika tersendiri bagi para peneliti ataupun praktisi yang tertarik dalam mengembangkan konsep ini. Keadaan tersebut juga memungkinkan berimplikasi pada sulitnya para pihak pemegang kekuasaan ataupun manajemen dari organisasi untuk lebih memahami konsep kebersyukuran terkait dengan kontribusi, faktor, intervensi, dan sebagainya yang bisa dilakukan demi meningkatkan tingkat kebersyukuran karyawannya yang secara spesifik termanifestasi pada sikap yang lebih positif dalam pekerjaannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

##### **1. Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang**

Berdasarkan uraian data yang ada dalam upaya menjawab rumusan masalah pertama, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang terbagi dalam 3 bentuk kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Adapun pembagian kategori tersebut sesuai dengan prosentase yang didapat adalah 13 subyek dengan prosentase sebesar 16% berada dalam kategori tinggi, 56 orang dengan prosentase 69% termasuk dalam kategori sedang, sedangkan 12 orang sisanya dengan prosentase 15% termasuk kategori rendah. Kedudukan tersebut mulai dari prosentase yang terbesar secara berurutan adalah sedang, tinggi, dan terakhir rendah.

##### **2. Tingkat Kebersyukuran Kerja Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang**

Berdasarkan pemaparan data sebagai hasil dari penelitian dalam upaya menjawab rumusan masalah kedua, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kebersyukuran kerja karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang pada pekerjaannya sesuai dengan 3 bentuk kategori yang dilakukan, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah secara sederhana adalah sebagai berikut. Adapun prosentase masing-masing kategori mulai dari kategori tinggi adalah 21% dengan jumlah 17

orang, 58 orang dengan prosentase 72% termasuk dalam kategori sedang, serta 6 orang dengan prosentase sebesar 7% termasuk dalam kategori rendah. Secara berurutan sebagai kategori dengan prosentase paling banyak adalah sedang, kemudian disusul dengan kategori tinggi, dan terakhir kategori rendah.

### **3. Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Nahdhotul Ulama Jombang**

Berdasarkan pemaparan data sebelumnya dalam upaya hipotesa penelitian, maka interpretasi hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan antar kedua variabel, karena nilai probabilitas berada dalam rentang angka 0,000 yang berarti  $\leq 0,05$ . Sumbangan hubungan antar keduanya sebesar 0,418. Sementara jika dilihat berdasarkan nilai  $r$  pada tabel, maka dapat diketahui bahwa  $r$  empirik ( $r_e$ ) = 0,418  $\geq r$  teoritik ( $r_t$ ) = 0,220 untuk taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%, sedangkan untuk taraf signifikasi 1 % atau taraf kepercayaan sebesar 99% dapat dituliskan dengan  $r$  empirik ( $r_e$ ) = 0,418  $\geq r$  teoritik ( $r_t$ ) = 0,285. Hubungan tersebut termasuk kategori cukup kuat dengan sifat hubungan yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat kebersyukuran yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kebersyukuran yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya, maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasinya.

## **B. Saran**

Dengan hasil yang ditemukan dari penelitian, diharapkan dapat memberikan beberapa saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain:

### **1. Lembaga**

Terkhusus bagi lembaga, seyogyanya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, karena karyawan sebagai sumber daya utama dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai keberhasilan dan keberlangsungan organisasi itu sendiri. Dengan demikian dalam proses selanjutnya, para atasan atau pemegang kekuasaan dari organisasi dalam upayanya meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya, dapat dilakukan melalui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terutama dalam aspek yang secara langsung berpengaruh pada perilaku karyawan untuk bertindak lebih positif demi kemajuan organisasi sendiri, salah satunya adalah bentuk kebersyukuran mereka terhadap pekerjaannya ataupun kebersyukuran mereka secara umum.

### **2. Karyawan**

Seyogyanya sebagai seorang karyawan bukan hanya fokus apa yang bisa didapatkan selama bergabung dalam sebuah organisasi atau instansi kelembagaan, lebih dari itu adalah apa yang bisa diberikan kepada organisasi demi kemajuan organisasi ke arah yang lebih baik. Dalam hal ini, tentu organisasi tidak segan memberikan apa yang seharusnya menjadi hak karyawan daripada pada karyawan

yang hanya bisa menuntut tanpa memberikan kontribusi di dalamnya, sehingga ada hubungan saling menguntungkan antara karyawan dengan organisasi. Dengan demikian, selama bekerja akan lebih terasa tenang dengan adanya rasa syukur dalam diri yang nantinya diharapkan dapat berimplikasi pada sikap kerja yang lebih positif.

### **3. Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, dalam upayanya memperkaya literatur terkait dengan komitmen organisasi ataupun kebersyukuran baik secara umum ataupun spesifik seperti halnya keersyukuran kerja dapat lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mengindikasikan mempunyai kontribusi penting dalam kedua konsep tersebut, sehingga semakin kaya akan literatur dengan berbagai latar belakang permasalahan.



### Daftar Pustaka

- Al-Ghazali. (2009). *Ihya' 'Ulumiddin*. [terjemah: Moh. Zuhri]. Semarang: Asy-Syifa'.
- Annisa., & Zulkarnain. (2013). Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *INSAN*, Vol. 15 No.01, hal. 54-62.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Ed, Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar, M. (2010). *Dahsyatnya Energi Syukur, Istighfar, Muhasabah*. Solo: As-Salam.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2007). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota tahun 2011-2014. <http://jatim.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/317> (diunduh 13 Januari 2016).
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. Penduduk Berumur 15 tahun ke Atas yang Termasuk Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota dan Pendidikan Terakhir tahun 2011-2014. <http://jatim.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/260> (diunduh 13 Januari 2016).
- Baker, M. (2011). It's Good To Be Grateful: Gratitude Interventions At Work. The Faculty of the Department of Psychology East Carolina University. *Thesis*.
- Buote, V. (tanpa tahun). Gratitude At Work: Its Impact On Job Satisfaction & Sense Of Community. *PlasticityLabs*.
- Bock, D. E., Eastman, J. K., & McKay, B. P. (2013). Exploring The Relationship Between Gratitude And Economic Perceptions. *Journal of Business & Economics Research*, Vol. 11, No. 11.
- Chizanah, L. (2011). Ikhlas = Prososial? : Studi Komparasi Berdasar Caps (Cognitive-Affective Personality System). *Psikoislamika*, Vol. 8, No. 2.

Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARN Journal of Science and Technology*, Vol. 2, No. 2, hal. 85-91.

Ethical Leadership And Gratitude During Organizational Change. *Thesis*.

Fattah, N. (24 Mei 2011). RSNU Jombang Adalah Milik Umat. <http://jombang.nu.or.id/rsnu-jombang-adalah-milik-umat/>. Diunduh 6 Januari 2016.

Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4, hal. 7.

Kaptijn, R. (2009). Assessing Affective Commitment in the Three-Component Model and the Two Factor Theory: A Comparison between the Theories of Meyer and Allen and Herzberg, Mausner and Snyderman. *University of Twente*.

McCullough, dkk. (2001) Is Gratitude as Moral Affect?. *Psychological Bulletin*. Vol. 127, N. 2., Hal. 249-266.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, hal. 61-89.

Meyer, J. P., & Becker, T. E. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 6, Hal. 991–1007.

Mustaqim, A. (2007). *Akhlaq Tasawuf: Jalan Menuju Revolusi Spiritual*. Yogyakarta: Kreasi Wacana.

Nabila. (2007). Hubungan Antara Rasa Syukur dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PG. Kebon Agung Malang.

Nangoi, R. (1994). *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Noor, J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.

Panggabean, M. S., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit.

Raggio, R. D., & Garretson Folse, J. A. (2009). Gratitude Works: Its Impact and the Mediating Role of Affective Commitment in Driving. *Positive Outcomes. University of Richmond UR Scholarship Repository: Marketing Faculty Publications*.

Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti., & Hidayat, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.

Solinger, O. N., Olffen, W. V., & Roe, R. A. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 1, 70–83.

Supranto, J. (2000). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.

Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Thohir, M. (2009). *Menjadi Manusia Pilihan dengan Jiwa Besar: 10 Langkah Praktis Menyehatkan Jiwa*. Jakarta Selatan: Lentera Hati.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Usman, H., & Akbar, P. S. (2011). *Pengantar Statistika. Ed, Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo, S. (2010). *Mindset Islami: Seni Menikmati Hidup Penuh Kebahagiaan*. Jakarta: Gramedia.

Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wikipedia. [https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Jombang](https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Jombang). (diunduh 2 Februari 2016).

- Winarsunu, T. (2012). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Wolowska, A. (2014). Determinants Of Organizational Commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, Vol. 8.
- Yasin, A. H. (2010). *Kaya dan Bahagia dengan Syukur: Nikmat Bertambah, Rezeki Berlimpah, Hidup Penuh Berkah*. Banten: Kalim.





# Lampiran

## Lampiran 1

### Instrumen Penelitian

Mohon dengan sangat atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/(i) untuk memilih setiap pernyataan di bawah ini yang paling sesuai menggambarkan diri Bapak/Ibu/Saudara/(i) tanpa harus merasa takut salah, karena jawaban tidak bersifat salah atau benar.

Bapak/Ibu/Saudara/(i) dimohon memilih setiap pernyataan dengan memberi tanda *check list* (√) pada kolom yang sudah disediakan sesuai alternatif jawaban dan jangan sampai ada yang terlewatkan satu nomor pun.

Atas perhatian dan kejasamanya kami haturkan beribu-ribu terimakasih karena sudah berkenan membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

#### Identitas Responden

Nama Lengkap :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : P / L (lingkari yang dipilih)  
 Status Pernikahan :  
 Unit :  
 Status Kerja : kontrak / tetap (lingkari yang dipilih)  
 Masa Kerja :  
 Pendidikan Terakhir :

#### Petunjuk Pengisian!

STS = Sangat Tidak Sesuai  
 TS = Tidak Sesuai  
 N = Netral  
 S = Sesuai  
 SS = Sangat Sesuai

### Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya senang menghabiskan sisa waktu saya untuk berkarir di RSNU.					
2	Saya merasa permasalahan RSNU juga menjadi masalah saya.					
3	Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap RSNU.					
4	Saya tidak merasa nyaman secara emosional dengan RSNU.					
5	Saya merasa tidak menjadi bagian dari RSNU.					
6	RSNU mempunyai makna yang berarti bagi saya.					
7	Saya merasa tidak mempunyai kewajiban untuk tetap dalam RSNU.					
8	Meskipun ada kesempatan mendapat keuntungan lebih besar di tempat lain, bukan menjadi alasan bagi saya untuk meninggalkan RSNU.					
9	Saya akan merasa bersalah ketika meninggalkan RSNU.					
10	RSNU layak mendapatkan kesetiaan saya.					
11	Saya tidak meninggalkan RSNU karena saya merasa mempunyai kewajiban pada anggota yang terlibat di dalamnya.					
12	Saya merasa berhutang budi pada RSNU.					
13	Menjadi bagian dari RSNU merupakan kebutuhan yang esensial.					
14	Saya sulit untuk meninggalkan RSNU, meskipun ada keinginan.					
15	Saya merasa terganggu ketika memutuskan untuk meninggalkan RSNU.					
16	Saya merasa mempunyai kesempatan kerja yang sedikit ketika meninggalkan RSNU.					
17	Jika bukan karena kontribusi yang sudah saya berikan untuk RSNU, kemungkinan saya memilih bekerja di tempat lain.					
18	Langkanya Kesempatan kerja menjadi konsekuensi ketika meninggalkan pekerjaan di RSNU.					

### Skala Kebersyukuran

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan ini merupakan salah satu nikmat yang saya dapatkan.					
2	Mendapatkan pekerjaan ini bukanlah hal yang berarti bagi saya.					
3	Keadaan pekerjaan yang seperti ini tidak menjadi kenikmatan bagi saya.					
4	Saya mendapat pekerjaan sekarang semata-mata atas izin Allah SWT.					
5	Saya tidak yakin Allah SWT memberi kenikmatan jika pekerjaannya seperti ini.					
6	Tanpa kekuasaan-Nya, saya tidak yakin bisa diterima bekerja disini.					
7	Saya mendapatkan pekerjaan ini tentu tidak lepas dari bantuan orang lain.					
8	Saya merasa senang dengan pekerjaan seperti ini.					
9	Saya merasa bekerja disini hanya menghabiskan waktu berharga saya.					
10	Saya senang karena dengan kasih sayang-Nya saya bisa bekerja disini.					
11	Bekerja menjadi salah satu cara saya untuk beribadah.					
12	Bekerja disini membuat saya semakin dekat kepada-Nya.					
13	Kesibukan kerja membuat saya lupa akan kewajiban saya sebagai ciptaan-Nya.					
14	Saya ingin sesama rekan kerja bisa saling membantu.					
15	Saya tidak peduli dengan kesulitan yang dialami rekan kerja saya.					
16	Puji syukur karena Allah SWT memberikan kesempatan saya untuk bekerja disini.					
17	Saya tidak segan mengucapkan terimakasih pada rekan kerja karena bersedia membantu.					
18	Saya berusaha menjalankan tugas dan tanggung jawab saya dengan maksimal.					
19	Saya tidak peduli dengan hasil kerja saya.					
20	Saya tidak suka berbagi ilmu atau pengalaman dengan rekan kerja.					

*Terimakasih* 😊



## Lampiran 2

## REKAPITULASI DATA AWAL

## SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Item Subyek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50
2	3	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	61
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	62
4	3	5	5	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	62
5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	1	3	69
6	5	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	3	3	4	4	3	2	2	67
7	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	60
8	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	59
9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	63
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	66
11	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	1	1	4	1	63
12	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	58
13	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	52
14	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	63
15	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	2	3	73
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	62
17	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	69
18	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	48

<b>19</b>	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	65
<b>20</b>	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	60
<b>21</b>	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	58
<b>22</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	64
<b>23</b>	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	2	3	3	4	3	2	2	2	65
<b>24</b>	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	64
<b>25</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	68
<b>26</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	61
<b>27</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	66
<b>28</b>	3	2	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	54
<b>29</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
<b>30</b>	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	58
<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	68
<b>32</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	73
<b>33</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
<b>34</b>	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	66
<b>35</b>	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
<b>36</b>	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	54
<b>37</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	63
<b>38</b>	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	56
<b>39</b>	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	53
<b>40</b>	5	5	5	5	4	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	63
<b>41</b>	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	2	65
<b>42</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	80

<b>43</b>	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	58
<b>44</b>	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	61
<b>45</b>	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	75
<b>46</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	69
<b>47</b>	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	71
<b>48</b>	3	3	2	2	3	2	2	4	1	3	1	2	1	2	2	3	3	4	43
<b>49</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	65
<b>50</b>	3	3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	3	2	1	1	1	5	60
<b>51</b>	3	3	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
<b>52</b>	3	4	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	4	4	2	2	4	57
<b>53</b>	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	3	5	4	1	1	1	1	5	65
<b>54</b>	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	66
<b>56</b>	4	4	5	2	4	5	3	5	4	3	2	4	5	2	4	4	3	4	67
<b>57</b>	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	57
<b>58</b>	3	4	4	3	2	4	1	3	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	57
<b>59</b>	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
<b>60</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	62
<b>61</b>	4	1	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	61
<b>62</b>	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	64
<b>63</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	62
<b>64</b>	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	2	1	65
<b>65</b>	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	54
<b>66</b>	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	53

<b>67</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	67
<b>68</b>	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	3	5	5	4	4	4	2	3	73
<b>69</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	62
<b>70</b>	5	5	5	5	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
<b>71</b>	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	64
<b>72</b>	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
<b>73</b>	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	61
<b>74</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	68
<b>75</b>	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	68
<b>76</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	79
<b>77</b>	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
<b>78</b>	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	60
<b>79</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	65
<b>80</b>	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	1	5	1	1	1	1	4	57
<b>81</b>	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	61





46	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	92
47	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	91
48	4	5	4	4	5	5	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	77
49	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	86
50	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	5	85
51	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	86
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	81
53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1	5	5	5	92
54	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
55	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	89
56	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	89
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	4	84
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	97
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
60	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	85
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
62	4	4	4	5	5	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	80
63	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
64	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	87
65	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
67	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	87
68	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	88
69	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	83



<b>70</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	77
<b>71</b>	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	84
<b>72</b>	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	83
<b>73</b>	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	84
<b>74</b>	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	86
<b>75</b>	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	88
<b>76</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	98
<b>77</b>	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
<b>78</b>	5	2	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
<b>79</b>	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	87
<b>80</b>	5	2	3	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	85
<b>81</b>	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	94

## Lampiran 3

## REKAPITULASI DATA AKHIR &amp; KATEGORISASI UMUM

## SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Item Subyek	1	2	3	5	6	7	9	10	11	12	13	TOTAL	KATEGORISASI
1	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	30	RENDAH
2	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	38	SEDANG
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	41	SEDANG
4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	40	SEDANG
5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	50	TINGGI
6	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	45	TINGGI
7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	38	SEDANG
8	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	38	SEDANG
9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	39	SEDANG
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	SEDANG
11	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	3	44	SEDANG
12	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	36	SEDANG
13	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	33	RENDAH
14	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	SEDANG
15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	49	TINGGI
16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	40	SEDANG
17	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	45	TINGGI
18	3	3	3	4	3	4	2	3	1	3	3	32	RENDAH



43	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	36	SEDANG
44	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	40	SEDANG
45	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	49	TINGGI
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	TINGGI
47	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47	TINGGI
48	3	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	23	RENDAH
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	SEDANG
50	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	41	SEDANG
51	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	39	SEDANG
52	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	37	SEDANG
53	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	4	49	TINGGI
54	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	38	SEDANG
55	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	41	SEDANG
56	4	4	5	4	5	3	4	3	2	4	5	43	SEDANG
57	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	32	RENDAH
58	3	4	4	2	4	1	2	3	3	3	3	32	RENDAH
59	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	30	RENDAH
60	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	40	SEDANG
61	4	1	4	4	4	5	4	4	3	4	3	40	SEDANG
62	3	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	41	SEDANG
63	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	41	SEDANG
64	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	42	SEDANG
65	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	35	SEDANG
66	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	30	RENDAH

[illegible]

## SKALA SYUKUR

[illegible]

4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	56	TINGGI
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	57	TINGGI
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	TINGGI
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	TINGGI
8	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	53	SEDANG
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	SEDANG
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	SEDANG
11	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	53	SEDANG
12	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	48	SEDANG
13	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	45	RENDAH
14	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	55	SEDANG
15	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	47	SEDANG
16	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48	SEDANG
17	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	55	SEDANG
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	SEDANG
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	SEDANG
20	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58	TINGGI
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	SEDANG
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58	TINGGI
23	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	52	SEDANG
24	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58	TINGGI
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	SEDANG
26	4	4	4	3	7	4	4	4	4	4	5	4	51	SEDANG
27	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50	SEDANG

28	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	49	SEDANG
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	SEDANG
30	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	54	SEDANG
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51	SEDANG
32	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	4	3	49	SEDANG
33	2	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	42	RENDAH
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	SEDANG
35	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	44	RENDAH
36	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	56	TINGGI
37	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	54	SEDANG
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	SEDANG
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	SEDANG
40	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	54	SEDANG
41	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	56	SEDANG
42	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	47	SEDANG
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	49	SEDANG
44	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	RENDAH
45	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56	TINGGI
46	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58	TINGGI
47	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	56	TINGGI
48	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	45	RENDAH
49	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	53	SEDANG
50	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	54	SEDANG
51	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	51	SEDANG

52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	SEDANG
53	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58	TINGGI
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	SEDANG
55	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55	SEDANG
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	TINGGI
57	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	53	SEDANG
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	TINGGI
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	SEDANG
60	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	52	SEDANG
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	SEDANG
62	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47	SEDANG
63	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	49	SEDANG
64	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	54	SEDANG
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	SEDANG
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	SEDANG
67	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	54	SEDANG
68	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	55	SEDANG
69	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	50	SEDANG
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	SEDANG
71	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51	SEDANG
72	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	51	SEDANG
73	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	53	SEDANG
74	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51	SEDANG
75	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	54	SEDANG



[illegible]

## Lampiran 4

## KATEGORISASI PER ASPEK

## SKALA KOMITMEN ORGANISASI

ASPEK	Aspek Affective Commitment							Aspek Normative Commitment							Aspek Continuance Commitment		
Item Subyek	1	2	3	5	6	TOTAL	KATEGORI	7	9	10	11	12	TOTAL	KATEGORI	13	TOTAL	KATEGORI
1	3	2	3	2	3	13	RENDAH	4	2	2	3	3	14	SEDANG	3	3	SEDANG
2	3	3	5	5	3	19	SEDANG	4	3	3	3	3	16	SEDANG	3	3	SEDANG
3	4	2	4	4	4	18	SEDANG	4	4	4	4	3	19	SEDANG	4	4	TINGGI
4	3	5	5	4	3	20	SEDANG	3	3	3	3	4	16	SEDANG	4	4	TINGGI
5	5	4	4	4	3	20	SEDANG	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	TINGGI
6	5	5	4	4	4	22	TINGGI	4	4	5	4	3	20	TINGGI	3	3	SEDANG
7	3	4	4	4	4	19	SEDANG	4	3	3	3	3	16	SEDANG	3	3	SEDANG
8	3	3	4	4	4	18	SEDANG	3	3	3	4	4	17	SEDANG	3	3	SEDANG
9	4	4	4	4	3	19	SEDANG	3	3	4	4	3	17	SEDANG	3	3	SEDANG
10	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	4	20	TINGGI	4	4	TINGGI
11	4	4	2	5	5	20	SEDANG	5	4	4	4	4	21	TINGGI	3	3	SEDANG
12	3	3	4	4	4	18	SEDANG	4	3	3	3	2	15	SEDANG	3	3	SEDANG
13	3	3	4	4	3	17	SEDANG	3	2	3	2	3	13	RENDAH	3	3	SEDANG
14	5	3	3	4	4	19	SEDANG	4	4	4	4	4	20	TINGGI	4	4	TINGGI
15	5	4	4	4	5	22	TINGGI	4	4	4	5	5	22	TINGGI	5	5	TINGGI
16	4	3	4	4	4	19	SEDANG	4	3	4	4	3	18	SEDANG	3	3	SEDANG

17	5	4	5	5	4	23	TINGGI	4	4	3	4	3	18	SEDANG	4	4	TINGGI
18	3	3	3	4	3	16	RENDAH	4	2	3	1	3	13	RENDAH	3	3	SEDANG
19	4	3	4	4	4	19	SEDANG	4	4	4	4	3	19	SEDANG	4	4	TINGGI
20	4	4	5	4	4	21	SEDANG	3	4	4	2	2	15	SEDANG	3	3	SEDANG
21	3	3	4	3	4	17	SEDANG	4	3	3	2	3	15	SEDANG	3	3	SEDANG
22	4	4	3	4	4	19	SEDANG	4	4	3	4	4	19	SEDANG	3	3	SEDANG
23	3	3	5	5	3	19	SEDANG	5	5	5	2	3	20	TINGGI	3	3	SEDANG
24	4	3	5	5	4	21	SEDANG	4	3	4	2	3	16	SEDANG	3	3	SEDANG
25	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	3	4	4	4	19	SEDANG	4	4	TINGGI
26	3	4	4	4	4	19	SEDANG	4	4	3	3	3	17	SEDANG	3	3	SEDANG
27	4	3	4	4	4	19	SEDANG	4	3	4	3	3	17	SEDANG	4	4	TINGGI
28	3	2	4	4	4	17	SEDANG	3	2	3	3	2	13	RENDAH	3	3	SEDANG
29	3	3	3	3	3	15	RENDAH	3	3	3	3	3	15	SEDANG	3	3	SEDANG
30	3	4	3	3	3	16	RENDAH	3	4	4	3	3	17	SEDANG	3	3	SEDANG
31	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	4	20	TINGGI	4	4	TINGGI
32	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	4	4	3	4	20	TINGGI	3	3	SEDANG
33	3	3	3	3	4	16	RENDAH	3	3	3	3	3	15	SEDANG	3	3	SEDANG
34	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	4	20	TINGGI	4	4	TINGGI
35	3	3	3	4	3	16	RENDAH	3	3	3	3	3	15	SEDANG	3	3	SEDANG
36	3	2	4	3	3	15	RENDAH	4	3	3	3	3	16	SEDANG	4	4	TINGGI
37	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	3	3	3	17	SEDANG	3	3	SEDANG
38	4	4	4	3	3	18	SEDANG	4	3	4	4	3	18	SEDANG	3	3	SEDANG
39	3	3	4	3	3	16	RENDAH	4	3	3	3	3	16	SEDANG	3	3	SEDANG
40	5	5	5	4	2	21	SEDANG	2	4	4	4	4	18	SEDANG	3	3	SEDANG

41	4	3	5	5	4	21	SEDANG	5	4	3	4	4	20	TINGGI	3	3	SEDANG
42	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	TINGGI
43	3	2	4	4	3	16	RENDAH	3	4	3	3	4	17	SEDANG	3	3	SEDANG
44	3	5	4	4	4	20	SEDANG	4	3	3	4	3	17	SEDANG	3	3	SEDANG
45	5	4	4	4	5	22	TINGGI	5	5	5	5	4	24	TINGGI	3	3	SEDANG
46	5	4	4	4	4	21	SEDANG	4	4	4	4	4	20	TINGGI	4	4	TINGGI
47	5	5	4	4	5	23	TINGGI	4	4	4	4	4	20	TINGGI	4	4	TINGGI
48	3	3	2	3	2	13	RENDAH	2	1	3	1	2	9	RENDAH	1	1	RENDAH
49	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	3	4	4	19	SEDANG	4	4	TINGGI
50	3	3	5	5	5	21	SEDANG	3	3	3	3	5	17	SEDANG	3	3	SEDANG
51	3	3	4	5	4	19	SEDANG	5	3	3	3	3	17	SEDANG	3	3	SEDANG
52	3	4	4	4	3	18	SEDANG	4	3	2	4	2	15	SEDANG	4	4	TINGGI
53	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	2	5	3	5	20	TINGGI	4	4	TINGGI
54	3	3	4	4	5	19	SEDANG	4	3	3	3	3	16	SEDANG	3	3	SEDANG
55	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	3	4	3	3	17	SEDANG	4	4	TINGGI
56	4	4	5	4	5	22	TINGGI	3	4	3	2	4	16	SEDANG	5	5	TINGGI
57	4	4	4	4	1	17	SEDANG	4	1	1	1	4	11	RENDAH	4	4	TINGGI
58	3	4	4	2	4	17	SEDANG	1	2	3	3	3	12	RENDAH	3	3	SEDANG
59	3	2	4	4	4	17	SEDANG	3	2	2	2	2	11	RENDAH	2	2	RENDAH
60	4	3	4	4	4	19	SEDANG	4	3	3	4	3	17	SEDANG	4	4	TINGGI
61	4	1	4	4	4	17	SEDANG	5	4	4	3	4	20	TINGGI	3	3	SEDANG
62	3	4	4	5	4	20	SEDANG	4	3	5	3	3	18	SEDANG	3	3	SEDANG
63	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	3	3	4	4	18	SEDANG	3	3	SEDANG
64	3	4	5	4	4	20	SEDANG	4	4	5	3	3	19	SEDANG	3	3	SEDANG

65	4	3	2	4	3	16	RENDAH	4	3	3	3	3	16	SEDANG	3	3	SEDANG
66	3	3	3	3	3	15	RENDAH	2	2	3	2	3	12	RENDAH	3	3	SEDANG
67	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	3	4	3	4	18	SEDANG	4	4	TINGGI
68	5	5	5	5	5	25	TINGGI	2	3	4	3	5	17	SEDANG	5	5	TINGGI
69	4	3	4	4	4	19	SEDANG	4	3	4	3	3	17	SEDANG	3	3	SEDANG
70	5	5	5	3	4	22	TINGGI	3	1	3	3	3	13	RENDAH	3	3	SEDANG
71	3	2	4	4	4	17	SEDANG	4	4	4	4	4	20	TINGGI	4	4	TINGGI
72	3	3	4	4	3	17	SEDANG	3	3	3	3	3	15	SEDANG	3	3	SEDANG
73	3	3	4	4	2	16	RENDAH	4	4	4	3	4	19	SEDANG	3	3	SEDANG
74	4	4	5	4	4	21	SEDANG	4	4	4	4	4	20	TINGGI	4	4	TINGGI
75	3	5	4	4	5	21	SEDANG	4	4	4	4	4	20	TINGGI	3	3	SEDANG
76	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	4	5	3	4	21	TINGGI	4	4	TINGGI
77	3	3	4	4	3	17	SEDANG	4	3	3	3	3	16	SEDANG	3	3	SEDANG
78	5	4	4	3	4	20	SEDANG	3	4	4	4	4	19	SEDANG	2	2	RENDAH
79	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	4	20	TINGGI	4	4	TINGGI
80	3	5	5	5	5	23	TINGGI	5	1	5	3	1	15	SEDANG	5	5	TINGGI
81	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	4	20	TINGGI	4	4	TINGGI

### SKALA KEBERSYUKURAN KERJA

Aspek	ASPEK ILMU					ASPEK KEADAAN							ASPEK AMAL					
Item Subyek	1	4	6	TOTAL	KATEGORI	8	9	10	11	12	TOTAL	KATEGORI	15	16	18	20	TOTAL	KATEGORI
1	4	3	4	11	RENDAH	3	4	3	4	4	18	RENDAH	3	3	5	5	16	SEDANG
2	4	5	4	13	SEDANG	3	4	5	5	4	21	SEDANG	5	5	4	5	19	SEDANG
3	4	4	4	12	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
4	5	5	5	15	TINGGI	4	5	4	4	5	22	SEDANG	5	5	5	4	19	TINGGI
5	5	5	5	15	TINGGI	5	4	5	5	5	24	TINGGI	4	5	5	4	18	SEDANG
6	5	5	5	15	TINGGI	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	5	5	20	TINGGI
7	5	4	5	14	SEDANG	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	5	5	20	TINGGI
8	4	5	5	14	SEDANG	4	4	4	5	5	22	SEDANG	4	5	4	4	17	SEDANG
9	5	4	4	13	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
10	4	5	5	14	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
11	4	5	5	14	SEDANG	5	4	4	4	3	20	SEDANG	5	4	5	5	19	TINGGI
12	4	4	4	12	SEDANG	4	5	3	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
13	3	3	4	10	RENDAH	4	4	3	3	3	17	RENDAH	4	4	5	5	18	SEDANG
14	5	4	4	13	SEDANG	5	4	5	5	5	24	TINGGI	4	5	5	4	18	SEDANG
15	5	4	4	13	SEDANG	4	4	3	3	3	17	RENDAH	4	4	5	4	17	SEDANG
16	4	5	4	13	SEDANG	3	4	4	4	4	19	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
17	5	5	5	15	TINGGI	5	5	5	5	4	24	TINGGI	3	5	4	4	16	SEDANG
18	4	4	4	12	SEDANG	3	4	4	4	4	19	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG

19	4	4	4	12	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
20	4	5	5	14	SEDANG	4	5	5	5	5	24	TINGGI	5	5	5	5	20	TINGGI
21	4	4	4	12	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
22	5	5	4	14	SEDANG	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	5	4	19	TINGGI
23	4	4	5	13	SEDANG	3	4	4	5	3	19	SEDANG	5	5	5	5	20	TINGGI
24	5	5	5	15	TINGGI	4	5	5	5	5	24	TINGGI	4	5	5	5	19	TINGGI
25	4	5	4	13	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
26	4	4	4	12	SEDANG	3	7	4	4	4	22	SEDANG	4	4	5	4	17	SEDANG
27	4	4	4	12	SEDANG	4	4	4	5	4	21	SEDANG	5	4	4	4	17	SEDANG
28	4	5	4	13	SEDANG	3	4	4	5	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
29	5	4	4	13	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
30	4	5	5	14	SEDANG	4	5	3	5	3	20	SEDANG	5	5	5	5	20	TINGGI
31	5	5	4	14	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	5	4	17	SEDANG
32	4	4	4	12	SEDANG	5	3	5	5	5	23	SEDANG	3	4	4	3	14	RENDAH
33	2	5	4	11	RENDAH	3	3	3	4	4	17	RENDAH	4	3	4	3	14	RENDAH
34	4	4	4	12	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
35	4	4	4	12	SEDANG	3	4	3	4	4	18	RENDAH	4	3	3	4	14	RENDAH
36	4	5	5	14	SEDANG	4	5	5	5	4	23	SEDANG	5	4	5	5	19	TINGGI
37	5	5	5	15	TINGGI	4	4	5	4	5	22	SEDANG	4	4	5	4	17	SEDANG
38	4	4	4	12	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
39	4	4	4	12	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
40	5	5	5	15	TINGGI	5	4	2	5	5	21	SEDANG	4	5	5	4	18	SEDANG
41	5	5	5	15	TINGGI	4	4	4	5	4	21	SEDANG	5	5	5	5	20	TINGGI
42	4	4	4	12	SEDANG	3	4	3	3	4	17	RENDAH	3	5	5	5	18	SEDANG

43	4	4	4	12	SEDANG	4	3	4	4	4	19	SEDANG	4	5	5	4	18	SEDANG
44	3	4	4	11	RENDAH	3	4	4	4	4	19	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
45	4	5	5	14	SEDANG	4	4	5	5	4	22	SEDANG	5	5	5	5	20	TINGGI
46	5	5	5	15	TINGGI	5	4	5	5	5	24	TINGGI	4	5	5	5	19	TINGGI
47	5	5	5	15	TINGGI	5	4	5	5	4	23	SEDANG	4	5	5	4	18	SEDANG
48	4	4	5	13	SEDANG	2	4	4	4	2	16	RENDAH	4	4	4	4	16	SEDANG
49	4	5	4	13	SEDANG	4	5	4	5	4	22	SEDANG	5	5	4	4	18	SEDANG
50	5	4	5	14	SEDANG	4	5	4	4	4	21	SEDANG	5	5	4	5	19	TINGGI
51	4	4	4	12	SEDANG	4	5	4	4	4	21	SEDANG	5	4	4	5	18	SEDANG
52	4	4	4	12	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
53	5	5	5	15	TINGGI	5	5	5	5	4	24	TINGGI	4	5	5	5	19	TINGGI
54	4	4	4	12	SEDANG	3	4	4	4	4	19	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
55	5	4	4	13	SEDANG	4	4	5	5	5	23	SEDANG	4	5	5	5	19	TINGGI
56	5	5	5	15	TINGGI	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	5	4	19	TINGGI
57	4	4	4	12	SEDANG	4	4	5	5	5	23	SEDANG	4	5	5	4	18	SEDANG
58	5	5	5	15	TINGGI	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	5	5	20	TINGGI
59	4	5	4	13	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
60	4	3	3	10	RENDAH	5	4	5	5	5	24	TINGGI	4	5	5	4	18	SEDANG
61	4	4	4	12	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
62	4	5	1	10	RENDAH	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	5	4	17	SEDANG
63	4	5	4	13	SEDANG	3	4	4	4	5	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
64	5	5	5	15	TINGGI	4	5	5	4	4	22	SEDANG	4	5	4	4	17	SEDANG
65	4	5	4	13	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
66	4	4	4	12	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG



67	5	5	5	15	TINGGI	5	4	5	4	4	22	SEDANG	4	5	4	4	17	SEDANG
68	4	5	5	14	SEDANG	4	4	5	5	5	23	SEDANG	4	5	5	4	18	SEDANG
69	4	5	5	14	SEDANG	3	4	5	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
70	5	4	4	13	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	4	4	16	SEDANG
71	5	5	4	14	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	5	4	17	SEDANG
72	4	4	4	12	SEDANG	4	5	5	4	4	22	SEDANG	4	5	4	4	17	SEDANG
73	4	5	5	14	SEDANG	4	4	4	5	4	21	SEDANG	4	5	4	5	18	SEDANG
74	5	4	5	14	SEDANG	4	4	4	4	4	20	SEDANG	4	4	5	4	17	SEDANG
75	4	4	5	13	SEDANG	4	4	5	5	5	23	SEDANG	4	5	5	4	18	SEDANG
76	5	5	5	15	TINGGI	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	5	4	19	TINGGI
77	5	5	4	14	SEDANG	2	4	4	4	4	18	RENDAH	4	4	4	4	16	SEDANG
78	5	5	5	15	TINGGI	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	5	5	20	TINGGI
79	4	5	5	14	SEDANG	5	4	5	5	5	24	TINGGI	4	5	4	4	17	SEDANG
80	5	5	5	15	TINGGI	3	4	5	5	5	22	SEDANG	4	5	5	4	18	SEDANG
81	5	5	5	15	TINGGI	5	5	5	5	5	25	TINGGI	5	5	5	5	20	TINGGI

## Lampiran 5

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

## SKALA KOMITMEN ORGANISASI

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	18

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58.1975	37.660	.611	.739
VAR00002	58.3457	38.254	.441	.750
VAR00003	57.9012	39.815	.414	.754
VAR00004	57.9877	40.462	.278	.763
VAR00005	57.9506	39.873	.449	.752
VAR00006	58.1358	38.394	.494	.747
VAR00007	58.1481	39.953	.338	.759
VAR00009	58.6420	36.833	.579	.738
VAR00010	58.3704	37.986	.541	.743
VAR00011	58.6543	38.079	.489	.746
VAR00012	58.5309	38.177	.534	.744

VAR00013	58.5432	38.901	.509	.747
VAR00008	58.5309	40.427	.207	.771
VAR00014	58.8272	41.020	.188	.771
VAR00015	58.7778	38.825	.386	.755
VAR00016	59.1481	42.228	.109	.775
VAR00017	59.5062	44.178	-.073	.785
VAR00018	58.9630	44.961	-.148	.794

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	39.4568	27.176	.632	.809
VAR00002	39.6049	27.567	.467	.822
VAR00003	39.1605	29.161	.415	.825
VAR00005	39.2099	29.118	.465	.822
VAR00006	39.3951	27.842	.507	.819
VAR00007	39.4074	28.794	.396	.827
VAR00009	39.9012	26.615	.578	.812
VAR00010	39.6296	27.336	.575	.813
VAR00011	39.9136	27.030	.566	.814
VAR00012	39.7901	27.743	.536	.816
VAR00013	39.8025	28.085	.552	.816
VAR00015	40.0370	29.486	.255	.841

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.2840	24.156	.629	.818
VAR00002	36.4321	24.698	.442	.835
VAR00003	35.9877	26.137	.395	.837
VAR00005	36.0370	25.836	.487	.830
VAR00006	36.2222	24.625	.525	.827
VAR00007	36.2346	25.357	.435	.834
VAR00009	36.7284	23.725	.562	.824
VAR00010	36.4568	24.026	.611	.819
VAR00011	36.7407	23.994	.566	.823
VAR00012	36.6173	24.689	.533	.826
VAR00013	36.6296	25.086	.537	.826

**SKALA SYUKUR****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.1235	33.910	.514	.795
VAR00002	80.3580	35.208	.296	.806
VAR00003	80.4444	35.050	.272	.808
VAR00004	79.9630	34.911	.382	.801
VAR00005	80.2963	34.786	.269	.809
VAR00006	80.0741	33.694	.496	.795
VAR00008	80.4568	32.951	.516	.793
VAR00009	80.2099	34.668	.407	.800
VAR00010	80.1975	33.060	.541	.792
VAR00011	80.0617	33.459	.619	.790
VAR00012	80.2346	34.357	.426	.799
VAR00014	80.0864	35.155	.284	.807
VAR00015	80.2593	34.319	.534	.795
VAR00016	80.0247	32.774	.724	.785
VAR00018	79.9877	34.237	.537	.795
VAR00020	80.2099	34.893	.461	.799
VAR00007	80.9383	35.084	.155	.822
VAR00013	80.3580	36.108	.183	.811
VAR00017	80.1728	34.945	.231	.812
VAR00019	80.4568	36.051	.141	.816

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47.4815	16.353	.543	.836
VAR00004	47.3210	17.021	.417	.845
VAR00006	47.4321	16.248	.510	.839
VAR00008	47.8148	15.653	.540	.838
VAR00009	47.5679	17.023	.403	.846
VAR00010	47.5556	15.650	.586	.833
VAR00011	47.4198	15.947	.676	.827
VAR00012	47.5926	16.469	.492	.840
VAR00015	47.6173	17.089	.459	.842
VAR00016	47.3827	15.614	.750	.822
VAR00018	47.3457	16.879	.499	.840
VAR00020	47.5679	17.523	.375	.847



PUSAT PERPUSTAKAAN

## Lampiran 6

## UJI NORMALITAS

## SKALA KOMITMEN ORGANISASI

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen
N		81
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	40.0370
	Std. Deviation	5.43011
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.072
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645

a. Test distribution is Normal.

## SKALA SYUKUR

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Syukur
N		81
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	51.8272
	Std. Deviation	4.39542
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059

a. Test distribution is Normal.

## Lampiran 7

## UJI LINEARITAS

## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmen * syukur	81	100.0%	0	.0%	81	100.0%

## Report

## Komitmen

syukur	Mean	N	Std. Deviation
42	34.0000	1	.
44	34.0000	1	.
45	28.6667	3	5.13160
46	40.0000	1	.
47	43.0000	5	9.08295
48	37.9167	12	3.82476
49	37.6000	10	5.37897
50	41.0000	3	2.64575
51	40.5000	6	3.67423
52	41.0000	2	1.41421
53	38.8333	6	4.30891
54	41.0000	7	2.51661
55	43.8333	6	2.04124
56	43.0000	5	5.61249
57	50.0000	1	.
58	42.8000	5	4.14729
59	43.6667	3	6.02771
60	40.5000	4	5.91608
Total	40.0370	81	5.43011



**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen * syukur	Between Groups (Combined)	947.272	17	55.722	2.487	.005
	Linearity	411.519	1	411.519	18.366	.000
	Deviation from Linearity	535.753	16	33.485	1.494	.130
	Within Groups	1411.617	63	22.407		
	Total	2358.889	80			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitmen * syukur	.418	.174	.634	.402

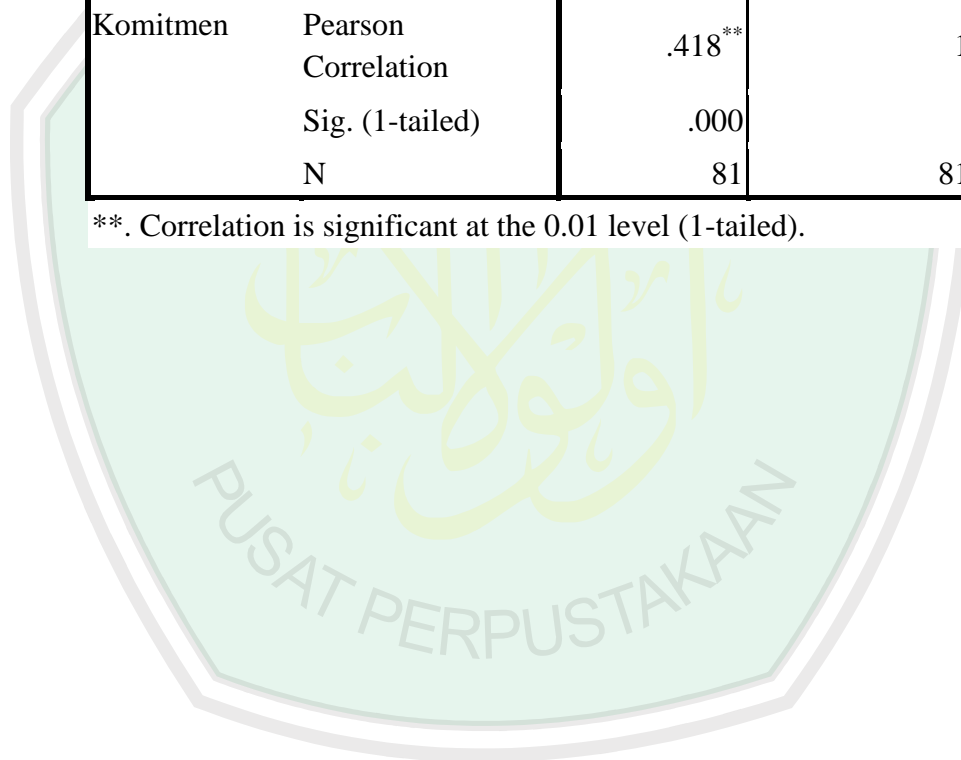
## Lampiran 8

## UJI KORELASI

## Correlations

		Syukur	Komitmen
Syukur	Pearson Correlation	1	.418**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	81	81
Komitmen	Pearson Correlation	.418**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



## Lampiran 9



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan. Gajayana 50 Telepon / Faksimile +62341 – 558916 Malang 65144

Website : [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id) / [http // .psikologi.uin-malang.ac.id](http://.psikologi.uin-malang.ac.id)

Nomor : Un.3.4/TL.03/131/2016

11 Maret 2016

Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth : **Direktur Rumah Sakit Nahdlotul Ulama (RSNU) Jombang**

Di

**Jombang**

Dengan hormat

Dalam rangka penulisan Skripsi Mahasiswa, dengan ini kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian skripsi kepada :

Nama : Kholifatul Lutfia

NIM : 12410195

Tempat Penelitian : Rumah Sakit Nahdlotul Ulama (RSNU) Jombang

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kebersyukuran Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang

Dosen Pembimbing : Drs. H. Yahya, MA

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si  
 NIP. 19760512 200312 1 002

Tembusan :

1. Dekan
2. Para Wakil Dekan
3. Arsip

## Lampiran 10

## DAFTAR KARYAWAN RSNU JOMBANG

NO	NAMA	JABATAN	STATUS
1	ANDRIYANTO HERMAWAN, A.Md. Kep.	UGD	TETAP
2	M. NAUVAL FIRDAUS, A.Md. Kep.	UGD	TETAP
3	DWI SURYA BHAKTI, Amd. Kep.	UGD	KONTRAK
4	HERI KURNIAWAN, Amd. Kep.	UGD	KONTRAK
5	FARIDA RINAWATI, A.Md. Keb.	BIDAN	TETAP
6	MAUDLOTUL KHUSNIYAH, A. Md. Keb	BIDAN	TETAP
7	SUCI RYZKYA PUTRI, Amd.Keb	BIDAN	TETAP
8	LINA LIDIANA, Amd. Keb.	BIDAN	KONTRAK
9	DWI SEKTI RAHMAWATI, Amd. Keb.	BIDAN	KONTRAK
10	AILILLATUR ROSIDAH, Amd. Keb.	BIDAN	KONTRAK
11	IKA SHERLY RAHARATIKA, Amd. Keb.	BIDAN	KONTRAK
12	ANGGAR RAHAYU NINGSIH, A.Md. Kep.	OK	TETAP
13	DINAR INFITARIKA, A.Md. Kep.	OK	TETAP
14	PUJI ASTUTIK, A.Md. Kep.	OK	TETAP
15	DIAN ANGGRAINI, Amd. Kep.	OK	KONTRAK
16	NOVA VILONINTA, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
17	WINDA NUR FADHILLAH, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
18	ACHTARIA WITANTI, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
19	DENIK SULISTYAWATI, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
20	ESTINING RAHAYU, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
21	IPUNG YUDA BINTARA, A.Md. Kep.	IRJA	TETAP
22	NOVILIA MAHDALINA, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
23	NIERMALA SARI, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
24	OKKY VIRGINIA VALENTIN, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
25	PUSPITA ANASTESYA S, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
26	SONY FAKHRUDDIN, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
27	TONI, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
28	WAHYU DWI AMPUNI, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
29	INDAH WISMAYA W W, Amd. Kep.	IRNA	KONTRAK
30	MOCH CHOIRUL ANAM, Amd. Kep.	IRNA	KONTRAK
31	RIMA NURHAYATI, Amd. Kep.	IRNA	KONTRAK
32	RINA ZULI ASTUTIK, Amd. Kep.	IRNA	KONTRAK
33	BENY SETIAWAN, Amd. Kep.	IRNA	KONTRAK
34	YAYUN SULISTYORINI, A.Md. Kep.	IRJA	TETAP
35	NUR KHOLILAH, A.Md. Farm.	ASISTEN APOTEKER	TETAP
36	YUNITA LAILY ADZIKIA	ASISTEN APOTEKER	TETAP
37	BAIQ HIMAYATI	ANALIS LABORAT	TETAP
38	ARINI FAIZIYAH	ANALIS LABORAT	TETAP
39	EVA PUJIK AYU NING TYAS	ANALIS LABORAT	TETAP

40	BAGUS PAMUNGKAS, AMR	RADIOGRAFER	TETAP
41	RINA ASRI S. A.Md	TATA BOGA	TETAP
42	ANIK PURNAMI	TATA BOGA	TETAP
43	DYAH WIDYAWATI	JURU MASAK	TETAP
44	SRI SUYATMI	TATA BOGA	TETAP
45	AHMAD DURROTUN NASIKHIN	TRANSPORTASI	TETAP
46	KOMARIYAH	PENYAJI	TETAP
47	ADI KRISNA PRAMADITA, S.S	RESEPSIONIS	TETAP
48	HARI SUTANDIYO, S.Pd	RESEPSIONIS	TETAP
49	QOLBY DAMAYANTI, S.Pd.	RESEPSIONIS	TETAP
50	MARDHIANI NUR SHABRINA	RESEPSIONIS	TETAP
51	ARINTA SASIKARINI	REKAM MEDIK	TETAP
52	HADI WINARTO	LISTRIK	TETAP
53	SUNARYO	LISTRIK	TETAP
54	SRI SUMARYANI	LAUNDRY	TETAP
55	RIYANTO	LAUNDRY	TETAP
56	M IMAM MUSLIM	PENYAJI	TETAP
57	SLAMET ABIDIN	LAUNDRY	TETAP
58	SULISTYOWATI	KEAMANAN	TETAP
59	WASIRIN	PENYAJI	TETAP
60	MOCHAMAT JANUAR MUSA	PERLENGKAPAN	KONTRAK
61	SUGIYO	PERLENGKAPAN	TETAP
62	ARGA CANDRA PERDANA PUTRA, SM	HRD & KESEKRETARIATAN	TETAP
63	JOKO SUGIONO	KEAMANAN	TETAP
64	PUTUT ADI JUWARIANTO	KEAMANAN	TETAP
65	SLAMET RIYADI	KEAMANAN	TETAP
66	SHOBIRIN	KEAMANAN	KONTRAK
67	AGUS SETYO UTOMO	KEAMANAN	KONTRAK
68	SUWANDI	TRANSPORTASI	TETAP
69	MANSYUR	OFFICE BOY	TETAP
70	NUR HARDIANTO	OFFICE BOY	TETAP
71	NOVI SUSIANI, SE	STAF KEUANGAN	TETAP
72	JAYANTI INDAH PURNAMASARI, SKM	HUMAS	TETAP
73	FAISAL TAUFIQ ABDI, SH	LOGISTIK & RUMAH TANGGA	TETAP
74	M SYAMSUL MA'ARIF, S.Pt.	PEMASARAN	TETAP
75	EGA YUDA S	UGD	KONTRAK
76	SAMSUL WAHIB	UGD	KONTRAK
77	VITA MIR'ATUL M	OK	KONTRAK
78	ARGA ARIANTO	IRNA	KONTRAK
79	SATRIYA FAJAR ASSHIDIQ	OK	KONTRAK
80	NIA AMBARSARI	IRNA	KONTRAK

81	SITI CHUMAIROH	IRNA	KONTRAK
82	NASTITI WIDYA R	IRNA	KONTRAK
83	IKA SETYONINGRUM	IRNA	KONTRAK
84	INDRIANING TIYAS	UGD	KONTRAK
85	NURAINI KUGON MEIRILIYA N	BIDAN	KONTRAK
86	MEIRINA DIAH U	BIDAN	KONTRAK
87	ERTA RISTIANA FARIHAH	BIDAN	KONTRAK
88	AFIF FIRRIZQI	BIDAN	KONTRAK
89	RENI RENOWATI	ANALIS KESEHATAN	KONTRAK
90	NIA AYU NINGTYAS	STAF KEUANGAN	KONTRAK
91	RIZQI AMELIA	ASPER	KONTRAK
92	NOVI AISHA	ASPER	KONTRAK
93	NOVIA INDRAWATI	GUDANG FARMASI	KONTRAK
94	WITA DAMAYANTI	HRD & KESEKRETARIATAN	KONTRAK
95	ATIN NURMAYASANTI	AHLI GIZI	KONTRAK
96	QILLYALAILI	ASISTEN APOTEKER	KONTRAK
97	NURTITA ABSARI	ASISTEN APOTEKER	KONTRAK
98	ZUHROTUN FAIDAH, S. Farm., Apt.	APOTEKER	TETAP
99	KHAIRUDDIN POPO PASANTO	IT	KONTRAK
100	SARI REJEKI	PENYAJI	KONTRAK

## Lampiran 11

### HASIL OBSERVASI

Selama peneliti berbaur dengan subyek  $\pm$  2 bulan dalam rangkaian program Praktik Kerja Lapangan, banyak yang bisa peneliti ketahui terkait bagaimana keadaan subyek sendiri sampai organisasinya. Peneliti awalnya sempat tidak percaya akan keadaan organisasi yang relatif baru dengan masa beroperasi  $\pm$  5 tahun secara signifikan berpengaruh terhadap sistem pemberian upah yang belum mencapai Upah Minimum Kota/Kabupaten. Padahal yang peneliti ketahui kini penjaga tokoh di kota Malang tidak sedikit yang sudah menggunakan sistem kompensasi dengan standarisasi yaitu UMK, seyogyanya hal tersebut bisa dihindari apalagi karyawan sebuah rumah sakit umumnya lebih banyak yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi jika dibandingkan penjaga tokoh. Akan tetapi, kembali ke keadaan organisasi. Organisasi yang bersifat swasta tentu pendanaan utama diperoleh dari hasil organisasi sendiri. Begitupun upah yang diterima karyawan didasarkan atas pendapatan operasional rumah sakit. Di lain sisi, keadaan tersebut memberikan harapan adanya kenaikan upah jika pendapatan rumah sakit semakin meningkat.

Harapan pendapatan rumah sakit yang meningkat tentunya bukanlah hal yang mudah. Apalagi mengingat persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini pastinya karyawan dituntut untuk mampu memberikan kontribusi yang terbaik demi kelangungan organisasinya, terutama organisasi yang baru merintis sebagaimana rumah sakit Nahdlotul Ulama Jombang. Peran karyawan menjadi hal yang sangat berpengaruh mengingat karyawan sebagai faktor penggerak utama

organisasi. Para karyawan inilah yang nantinya menjadi saksi hidup apakah organisasi semakin berkembang ke arah yang lebih baik atau sebaliknya.

Secara umum, karyawan yang terlibat dan menjadi bagian dari rumah sakit adalah orang-orang yang mempunyai jiwa pejuang dengan membawa harapan besar bagi rumah sakit. Tidak sedikit diantara mereka memutuskan untuk bergabung karena sebagai bentuk pengabdian. Hal tersebut tentu akan membuat mereka lebih ikhlas dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat pula beberapa karyawan yang menyatakan bahwa ia sangat beruntung bisa diterima bekerja disana. Meski keadaan tidak sepenuhnya sesuai harapan, tapi jauh dibalik itu adanya jalan untuk tetap menikmati semua keadaan yang ada. Padahal jika peneliti rasakan dengan latar belakang pendidikan seperti mereka, tentunya tidak banyak membuat orang untuk memutuskan tetap bergabung dengan organisasi.

Sikap-sikap para karyawan yang ada mencerminkan sosok yang tidak hanya menuntut hak atau apa yang akan ia dapatkan, melainkan lebih pada apa yang bisa ia berikan untuk organisasinya, meski tidak menutup kemungkinan masih adanya karyawan yang hanya sekedar sebagai jalan pemenuhan kebutuhan. Hal tersebut terbilang wajar dengan banyaknya karyawan tidak semuanya memegang prinsip yang demikian. Diantara mereka juga ada yang menyatakan nyaman bergabung dengan organisasi karena visi misi yang dimiliki sesuai dengan apa yang diyakini. Bekerja bukan hanya persoalan pemenuhan kebutuhan, jauh dibalik itu bekerja merupakan salah satu jalan untuk beribadah dan mendekatkan diri dengan Sang Pencipta. Padahal juga tidak sedikit diantara



mereka yang mendapatkan kesempatan lebih besar dari organisasi lain jika bersedia bergabung. Namun, lagi-lagi hal tersebut bukan menjadi alasan mereka untuk meninggalkan organisasinya sekarang. Oleh karenanya, bagaimanapun keadaan organisasi tidak menghalangi mereka untuk berusaha menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal.

Kesungguhan karyawan dapat terlihat pada antusias mereka dalam berbagai kegiatan yang menjadi agenda organisasi, terutama bertepatan dengan hari ulang tahun Nahdlotul Ulama atau Mukthamar NU ke 59 dengan berpusat di kota Jombang kala itu memberikan kesempatan peneliti untuk memahami lebih jauh gambaran subyek. Mereka terlihat saling membantu dalam berbagai kegiatan yang ada dan berusaha untuk melakukan yang terbaik demi organisasinya. Berbagai kendala yang ada bisa terselesaikan dengan adanya kerja sama yang terjalin erat antar karyawan. Dengan demikian, sangat terlihat bagaimana upaya karyawan demi membawa organisasinya dan menjaganya sebaik mungkin.

Dokumentasi Penelitian

